



Lahn-Dill-Kreis

... immer in Bewegung!

21 . Personalbericht des Lahn-Dill-Kreises für die Jahre 2024 und 2025

VORWORT DES LANDRATS

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Damen und Herren,

seit meinem Amtsbeginn am 7. November 2024 befindet sich die Personalarbeit in einem Neuorientierungsprozess – ganz im Sinne des Mottos „nichts ist so beständig wie der Wandel“. Gemeinsam mit meinem Team, den Mitarbeitenden der Kreisverwaltung des Lahn-Dill-Kreises möchte ich Herausforderungen annehmen, Lösungen entwickeln und im Sinne der Bürgerinnen und Bürger handeln.

Für Ihr tägliches Engagement danke ich Ihnen herzlich!

Mit dem Personalbericht 2024/2025 legen wir erstmals einen Bericht in neuer Konzeption vor. Wir wollen nicht fortschreiben, sondern neu denken. Die Arbeitswelt im öffentlichen Dienst wandelt sich stark – geprägt von Fachkräftemangel, demografischer Entwicklung, Digitalisierung und steigenden Anforderungen. Auch die Haushaltslage verlangt effizientere Prozesse und schlankere Strukturen.

Der Bericht ist mehr als eine Datensammlung: Er schafft Orientierung, macht Entwicklungen sichtbar und dient als Grundlage strategischer Personalsteuerung. Er zeigt unseren Stand und macht Handlungsbedarfe deutlich – insbesondere mit Blick auf den altersbedingten Personalabgang sowie die Gewinnung und Entwicklung von Nachwuchskräften.

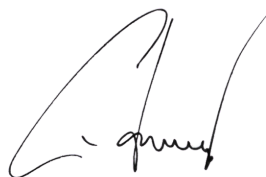
Zugleich verändern sich die Erwartungen an die Arbeit. Flexible Modelle, Vereinbarkeit und eine wertschätzende Führungskultur sind entscheidend im Wettbewerb um Fachkräfte, in dem wir als moderne und verlässliche Arbeitgeberin bestehen wollen.

Der Bericht schafft Transparenz und unterstützt fundierte Entscheidungen. Dabei gilt: Hinter allen Zahlen stehen Menschen. Unsere Mitarbeitenden sind das Fundament unserer Verwaltung. Personalpolitik ist daher immer auch Ausdruck von Wertschätzung und Zukunftsgestaltung.

Zugleich richten wir unseren Blick konsequent auf die Bürgerinnen und Bürger. Ihre Erwartungen sind Maßstab unseres Handelns, denn eine moderne Verwaltung misst sich an ihrer Zufriedenheit.

Der Personalbericht 2024/2025 ist ein wichtiger Schritt für eine nachhaltige und vorausschauende Personalstrategie.

Mit freundlichen Grüßen



Carsten Braun
Landrat des Lahn-Dill-Kreises



Inhalt

Einführung

Der Lahn-Dill-Kreis als Arbeitgeber

1. Statistik auf einen Blick - 2024
2. Statistik auf einen Blick - 2025
3. Was uns als Arbeitgeber ausmacht
4. Unsere Benefits als Arbeitgeber

Im Mittelpunkt - unsere Führungskultur

Aktuelles

5. Ausbildung & Studium: Der Demokratie entgegenwirken
6. Status Quo: 2024 und 2025
7. Personalbindung, Recruiting und Personalmarketing
8. Personalentwicklung und passgenaue Fortbildungen
9. Gestärkt im Arbeitsalltag - Gesundheitsmanagement in der Kreisverwaltung

Ausblick 2026 - Schwerpunkt und Organisationsentwicklungsprozess

Impressum

Einführung

Dieser Bericht bezieht sich im Wesentlichen auf die Bediensteten der Kernverwaltung.

Auch für das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill in der Rechtsform einer Anstalt öffentlichen Rechts, die Verkehrsgesellschaft Lahn-Dill-Weil GmbH, die beiden Eigenbetriebe Abfallwirtschaft Lahn-Dill sowie Volkshochschule Lahn-Dill erbringt der Fachdienst Personal und Organisation in großem Maße Personaldienstleistungen. Diese Organisationen sind allerdings nicht in den Bericht mit eingebunden.

Aufgrund der Veränderungen in der Verwaltungsspitze mit der Wahl des neuen Landrats haben sich einige Umstrukturierungen in der Aufbauorganisation ergeben.

Zu einzelnen Themen, insbesondere der Umsetzung der Frauenförderung, werden umfassende, eigenständige Berichte erstellt.

Für den Berichtszeitraum sind die Planungen zum Doppelhaushalt 2024/2025 sowie die Nachtragshaushaltspläne zugrunde zu legen.

Mit diesem Personalbericht möchten wir auch neue Wege gehen. Dieser Personalbericht für die Jahre 2024 und 2025 ist erstmal in neuem, modernem Design und im Look unserer Arbeitgebermarke. Es hat sich nicht nur in der Optik einiges verändert, sondern auch im Inhalt – weg von einem Sammelsurium an Zahlen, Daten und Fakten hin zu einem Magazin in dem das Beste über die Kreisverwaltung als Arbeitgeberin mit aktuellen Informationen und Kennzahlen vereint wird.



2024

STATISTIK AUF EINEN BLICK



1.390

**Mitarbeitende
(inkl. Azubis und Studis)**

949 ♀

Frauen

♂ 441

Männer



44

Auszubildende

20

Studierende

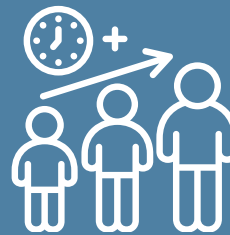


147

**Beamtinnen
und
Beamte**

1.170

**Tarif-
beschäftigte**



45

Durchschnittsalter

556

in Teilzeit



834

in Vollzeit



8,63 %

**Schwerbehin-
dertenquote**



25,9 %

Telearbeit

2025

STATISTIK AUF EINEN BLICK



1.396

**Mitarbeitende
(inkl. Azubis und Studis)**

960 ♀

Frauen

♂ 436

Männer



50

Auszubildende

24

Studierende



7,8 %

**Schwerbehin-
dertenquote**

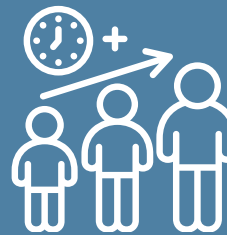


155

**Beamtinnen
und
Beamte**

1.160

**Tarif-
beschäftigte**



44,7

Durchschnittsalter

543

in Teilzeit



853

in Vollzeit



34,7 %

Telearbeit

3. Was uns als Arbeitgeber ausmacht

Die Arbeitsbedingungen bei uns sind gut. Die Kreisverwaltung hat sichere und gute Arbeitsverhältnisse, moderne Arbeitsformen, flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Home-Office-Möglichkeiten, gute Urlaubsregelungen, Gesundheitsförderung sowie interessante Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu bieten. Unsere Mitarbeitenden sind unsere Stärke – dessen sind wir uns bewusst.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ein hohes Diversitätsbewusstsein sind wichtige Elemente unserer Organisationskultur.

4. Unsere Benefits als Arbeitgeber

Entwicklung und Förderung

Unser Fortbildungsangebot ist vielfältig. Fort- und Weiterbildung wird bei uns großgeschrieben, sodass wir auch individuelle Entwicklungsmöglichkeiten fördern. Wir berücksichtigen individuelle Ressourcen, erkennen und nutzen Qualifikationen. Wir investieren in Fort- und Weiterbildung und in unsere Nachwuchskräfte, außerdem bieten wir Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten in verschiedenen Berufen

Gesundheit

Wir investieren in betriebliche Gesundheitsförderung. Die eigene Gesundheit ist Basis für Erfolg und Entwicklung. Die Gesundheitsförderung und damit die Prävention nehmen eine immer wichtigere Rolle ein. Es stehen vielfältige Angebote zur eigenen Gesundheit, beispielsweise Fortbildungsangebote oder die Bewegte Pause zur Verfügung.

Work-Life-Balance

Unser Ziel ist es, dass der Job zum Leben der Mitarbeitenden passt. Um das sicherzustellen, bieten wir verschiedenste Arbeitszeitmodelle sowie die Möglichkeit für Mobiles Arbeiten an. Dabei kann die Arbeitszeit – sofern es die Tätigkeit zulässt – flexibel eingeteilt werden. Mit uns kann Beruf und Privatleben sicher vereinbart werden. Ein Zeitkonto bietet dabei noch mehr Flexibilität.

Offenheit

Bei uns werden kurze Wege und ein eigener Entscheidungsspielraum gelebt. Dadurch entsteht ein hohes Maß an Eigenverantwortung.

Sicherheit & Flexibilität

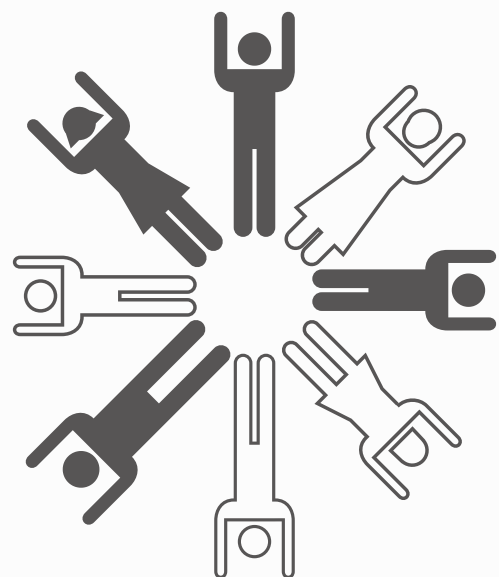
Wir geben Sicherheit für den Arbeitsplatz und die Freiheit für die Arbeitsgestaltung. Eine Beschäftigung in der Kreisverwaltung ist auch in Krisenzeiten sicher.

Vielfalt

Vielfalt unter den Mitarbeitenden ist ein zentraler Erfolgsfaktor für eine moderne und leistungsfähige Behörde. Unterschiedliche fachliche Hintergründe, kulturelle Prägungen, Altersgruppen, Lebensrealitäten und Perspektiven erweitern den Blick auf komplexe Fragestellungen und fördern ausgewogene, tragfähige Entscheidungen. Bei uns gibt es vielfältige Berufsmöglichkeiten – von der Ärztin über IT-Systemadministratoren, Betriebswirte, Sozialarbeiter, Juristen bis hin zu Verwaltungsangestellten oder Beamten.

JobTicket

Wir freuen uns, dass wir unseren Mitarbeitenden ein kostenloses JobTicket anbieten können, das für das gesamte Tarifgebiet des Rhein-Main-Verkehrsverbundes gilt, am Abend und am Wochenende eine Mitnahmeregelung beinhaltet und sowohl für den eigenen Arbeitsweg als auch im privaten Rahmen genutzt werden kann.

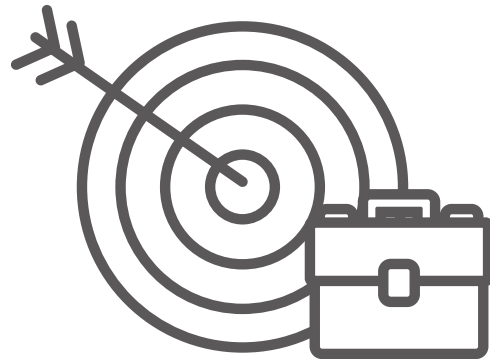


Im Mittelpunkt - Unsere Führungskultur

Führung im Öffentlichen Dienst muss sich den Anforderungen einer modernen Arbeitswelt anpassen, die durch New Work, Flexibilität und digitale Transformation geprägt ist.

Unsere Führungskräfte sollen Gestalter, Vorbilder, Ermöglicher und Bindeglied innerhalb der Organisation sein. Sie geben dabei Orientierung, fördern die Eigenverantwortung und schaffen Rahmenbedingungen, in denen Mitarbeitende ihre Kompetenzen bestmöglich einbringen können. Führung bedeutet für uns auch in den kommenden Jahren, Verantwortung zu übernehmen und zugleich Vertrauen zu schenken.

Es ist wichtig, aktiv Veränderungen anzustoßen und eine klare Vision zu entwickeln, die unsere Organisation in die Zukunft führt. Unsere Führungskräfte müssen bereit sein, neue Arbeitsmethoden und digitale Tools zu integrieren, um Innovation und Effizienz zu fördern. Dabei ist die Unterstützung durch die Mitarbeitenden von essentieller Bedeutung. Dem wird unter anderem durch Digitalisierungslotsen in den Abteilungen Rechnung getragen.



Als Vorbilder müssen Führungskräfte authentisch und vertrauenswürdig agieren und die Werte der Organisation in ihrem Verhalten vorleben. In der Rolle des Ermöglichers geht es darum, Mitarbeitende zu befähigen und bestärken, ihre Potenziale auszuschöpfen und durch Unterstützung und Vertrauen eigenverantwortliches Arbeiten zu fördern. Schließlich fungieren Führungskräfte als Bindeglied, das durch offene Kommunikation und den Aufbau einer positiven Teamkultur alle zusammenführt und den Dialog fördert.

Eine solche Führungskultur im Öffentlichen Dienst erfordert eine Abkehr von hierarchischen Modellen hin zu einer flexibleren, partizipativen und werteorientierten Führung, die sowohl den Bedürfnissen der Mitarbeitenden als auch den Zielen der Organisation gerecht wird.

5. Ausbildung & Studium: Der Demografie entgegenwirken

Auch im öffentlichen Dienst ist der Fachkräftemangel angekommen. Dies zeigt sich in allen Bereichen – sei es der Ingenieursbereich oder auch bei exklusiven Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes. Es ist daher wichtig, bei der Personalgewinnung schon bei den Nachwuchskräften möglichst präsent zu sein. Das erreichen wir unter anderem durch die Präsenz bei Ausbildungsmessen und durch gute Werbung für die Kreisverwaltung als Arbeitgeberin.

Berufsinformationsmessen stellen die wichtigste Säule der Werbemaßnahmen für uns dar. So vielfältig wie unser Angebot sind die Schülerinnen und Schüler mit ihren Schulformen, die wir dort antreffen.



In 2024 und 2025 haben wir an der Chance Gießen, den Ausbildungs- und Studienmessen der IHK in Herborn sowie Wetzlar, den Hochschulinformationstagen der Technischen Hochschule Mittelhessen sowie dem vocatium in Wetzlar teilgenommen. Außerdem waren wir bei schulinternen Messen präsent. Teilnehmende an den Messen sind neben der Ausbildungsleitung die Auszubildenden und Studierenden selbst. Verbindliche Auskünfte und eine authentische Beratung können damit garantiert werden. Ein direktes Gespräch ist nicht durch digitale Informationen zu ersetzen.

Unsere Nachwuchskräfte bekommen von uns eine moderne mobile IT-Ausstattung mit Notebook und Headset, die auch in der Berufsschule und der Hochschule genutzt werden kann.

Wer einen tieferen Einblick erhalten möchte, erfährt [HIER](#) mehr.

Übrigens: Auch für 2027 bietet die Kreisverwaltung Ausbildungsberufe und Studienplätze an!
#TeamKreisverwaltungLDK
Alles rund um unsere Ausbildungsmöglichkeiten erfahren Sie [auf unserer Homepage](#).

6. Status Quo: 2024 und 2025

Die Jahre 2024 und 2025 waren für die Mitarbeitenden des Lahn-Dill-Kreises von einem bewegten und zugleich dynamischen Umfeld geprägt. Im Zentrum standen interne Veränderungen, insbesondere die Neuaufstellung der Verwaltungsspitze sowie der Bezug des neuen Rundbaus am Karl-Kellner-Ring, die wichtige Impulse für die organisatorische Entwicklung und Zusammenarbeit gesetzt haben. Ergänzend dazu haben externe Rahmenbedingungen, beispielsweise die Bekämpfung der Afrikanischen Schweinepest, die Organisation ebenfalls beeinflusst und gefordert. Die Mitarbeitenden haben neben den originären Zuständigkeiten eine zentrale Rolle in der Bewältigung der Herausforderungen übernommen. Ihr Engagement, ihre Flexibilität und ihre fachliche Kompetenz waren maßgeblich für die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen und unterstreichen die hohe Einsatzbereitschaft innerhalb der Organisation.

Die Personalstruktur zeigt sich insgesamt stabil und zugleich im Wandel. Vor dem Hintergrund einer fortlaufenden Konsolidierung liegt der Fokus darauf, die Organisation resilient aufzustellen und gezielt weiterzuentwickeln – sowohl fachlich durch den Ausbau von Kompetenzen als auch durch eine nachhaltige Stärkung des Serviceangebots.

Ein zentraler Schwerpunkt lag auf der strukturierten Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Ziel war es, vorhandene Potenziale gezielt zu stärken und Kompetenzen für künftige Anforderungen auszubauen. Dazu wurden Fort- und Weiterbildungsangebote, Qualifizierungsprogramme sowie individuelle Entwicklungswege – auch innerhalb der Führungsstruktur – genutzt. Die Förderung von Nachwuchskräften und die nachhaltige Sicherung von Fachwissen bildeten dabei wesentliche Eckpfeiler.

Die Aufbauorganisation wurde in den letzten zwei Jahren bereits weiterentwickelt, um den gestiegenen Anforderungen besser gerecht zu werden. Erste strukturelle Anpassungen haben zu klareren Zuständigkeiten, verkürzten Entscheidungswegen und einer verbesserten Koordination bereichsübergreifender Aufgaben beigetragen. Die ehemals fünf Fachbereiche wurden auf drei neue Fachbereiche ausgerichtet. Außerdem wurden unsere Stabsstellen in Fachdienste überführt.

Ziel war es, Effizienz und Reaktionsfähigkeit insgesamt zu stärken. Aufbauend darauf werden nun durch den Projektstart des Organisationsentwicklungsprozesses die bisherigen Entwicklungen aufgegriffen und weiter vorangetrieben.

Für die kommenden Jahre bleibt die Weiterentwicklung der Personalstruktur ein zentrales Thema. Insbesondere die nachhaltige Stärkung der Resilienz, die kontinuierliche Anpassung der Organisation sowie die gezielte Förderung der Mitarbeitenden werden entscheidend sein, um zukünftigen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen. Ergänzend wird die weitere Digitalisierung von Personalprozessen, einschließlich des begonnenen Abbaus stationärer Zeiterfassungsterminals, konsequent vorangetrieben, um an aktuelle Entwicklungen anzuknüpfen und Effizienzpotenziale zu nutzen. Zudem wird das Vertrauen in die Mitarbeitenden durch eine stärkere Eigenverantwortung weiter gestärkt.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Organisation in den vergangenen zwei Jahren wichtige Schritte unternommen hat, um ihre personellen Strukturen zu stabilisieren und zukunftsfähig auszurichten. Der eingeschlagene Weg – mit einem klaren Fokus auf Resilienz, strukturelle Weiterentwicklung, Personalentwicklung sowie Digitalisierung – bildet eine solide Grundlage für die kommenden Herausforderungen.

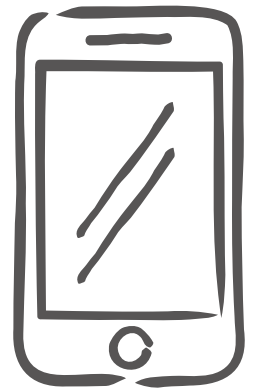
7. Personalbindung, Recruiting und Personalmarketing

Das Recruiting qualifizierter Fachkräfte ist für uns von hoher Bedeutung. Der Fachkräftemangel stellt auch die öffentlichen Arbeitgeberinnen vor Herausforderungen und macht auch vor unserer Kreisverwaltung nicht halt. Es ist davon auszugehen, dass sich der Wettbewerb um Talente auf dem Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren verstärken wird. Deshalb spielen das Recruiting und die Ausbildung qualifizierter Fachkräfte eine entscheidende Rolle für uns.

Aufgrund des Fachkräftemangels befinden wir uns in einem stetigen Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte, dem wir proaktiv und nachhaltig begegnen möchten. Es ist dabei wichtig, langfristig zu denken und zu handeln. Der öffentliche Dienst hat den großen Vorteil, in Krisenzeiten an Attraktivität zu gewinnen.

Die Kreisverwaltung hat 2024 insgesamt 79 Stellen intern sowie 165 Stellen extern ausgeschrieben. In 2025 waren es 60 Stellen intern sowie 94 Stellen extern, die ausgeschrieben wurden.

Wir möchten außerdem unsere Sichtbarkeit nach außen erhöhen. Dafür setzen wir verstärkt auf Präsenz in Sozialen Medien wie auf Instagram oder Facebook. Über diesen Kanal teilen wir Informationen und sind auch darüber auf Bewerbersuche durch die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen.



8. Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung

Für die Weiterentwicklung von Fach- und Führungskräften setzt der Lahn-Dill-Kreis neben klassischen Fortbildungsmaßnahmen oder Coachings auf das Cross-Mentoring-Programm. Gestartet wurde das Cross-Mentoring 2024/2025 mit 22 Tandems, die an ihrer Weiterentwicklung zusammengearbeitet haben.

Besonders spannend ist dabei, dass beim Cross-Mentoring Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees zusammenarbeiten, die aus unterschiedlichen Dienstleistungs- und Wirtschaftsunternehmen zusammenkommen können.

Das ermöglicht einen unverstellten Blick auf die zu bearbeitenden Fragestellungen. Es fördert die Entwicklung von Führungskompetenzen, stärkt die Zusammenarbeit und ermöglicht den Transfer von Best Practices und innovativen Ansätzen. Ziel ist es, durch den Dialog zwischen den Sektoren die Effizienz, Agilität und Innovationskraft zu steigern und eine Kultur der Zusammenarbeit und des Lernens zu etablieren.

An dem Programm haben sieben externe Mentorinnen und vier externe Mentoren sowie ein externer Mentee teilgenommen.

Zur Personalentwicklung wird seit 2025 verstärkt die Möglichkeit der vorübergehenden Zuweisung von Führungsverantwortung (kommissarische Leitung) genutzt. Sie bietet die Möglichkeit, unter realen Bedingungen Führungskompetenzen zu erproben, Entscheidungssicherheit zu gewinnen und potenzielle Nachwuchskräfte systematisch aufzubauen.

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Personalentwicklung sind passgenaue Fortbildungen. Sie ermöglichen es, fachliche Kenntnisse und soziale Kompetenzen kontinuierlich zu erweitern und an die sich ständig verändernden Anforderungen anzupassen. Besonders in Zeiten der digitalen Transformation und zunehmender Verwaltungsmodernisierung sind Fortbildungen unerlässlich, um mit neuen Technologien, rechtlichen Änderungen und effizienten Arbeitsmethoden Schritt zu halten.

Es gibt ein umfangreiches Fortbildungsprogramm, das allen Mitarbeitenden neben eigens organisierten fachspezifischen Fortbildungen offensteht. Seit dem 2. April 2024 wird dieses Angebot durch eine digitale Lernplattform, unseren LDK-Campus, ergänzt. Im Jahr 2024 wurden im LDK-Campus insgesamt 10 eTrainings für alle Bediensteten freigeschaltet. Zusätzlich wurde erstmals die verpflichtende Schulung „IT-Informationssicherheit“ im LDK-Campus durchgeführt, bestehend aus fünf eTrainings.

Damit standen zur Einführung im Jahr 2024 insgesamt 15 eTrainings zur Verfügung. Das digitale Lernangebot wurde im Jahr 2025 weiter ausgebaut. Insgesamt standen im Jahr 2025 28 eTrainings und 22 Videos für alle Bediensteten, zusätzlich zwei eTrainings für spezifische Zielgruppen sowie drei Videos zur ASP zur Verfügung.

Die eTrainings über den LDK-Campus können innerhalb der Arbeitszeit in eigener Zeitsouveränität am Arbeitsplatz im Büro oder im Homeoffice absolviert werden.

Bei den Führungskräften sind unsere Fortbildungen zu unterschiedlichen Führungsthemen (Prinzip der minimalen Führung, Führung kompakt, agile Führung, Gesprächstrainings) sowie Psychologie im Business besonders gefragt.

Bei den Mitarbeitenden sind MS-Excel-Fortbildungen, Schulungen zu Outlook oder OneNote besonders beliebt. Ein erhöhter Fortbildungsbedarf war zudem in den Bereichen Deeskalation, Körpersprache sowie Praktische Psychologie zu verzeichnen.

Um Mitarbeitende ohne klassische Verwaltungsausbildung den Zugang zu unserer Verwaltung zu erleichtern gibt es außerdem das Seminar „Grundzüge des Verwaltungsrechts“, das gerne in Anspruch genommen wird.



9. Gestärkt im Arbeitsalltag - Gesundheitsmanagement in der Kreisverwaltung

Prävention und Gesundheitsförderung nehmen eine immer wichtigere Rolle in unserem Alltag ein. Genau das hat die Kreisverwaltung erkannt und nimmt ihre Verantwortung, für die Mitarbeitenden zu sorgen, ernst.

Es gibt ein vielseitiges Angebot, das gerne genutzt werden darf und auch soll!

In unserem Intranet gibt es vielfältige Angebote und Informationen von der Ergonomie am Arbeitsplatz über das Betriebliche Eingliederungsmanagement bis hin zu gezielten Fortbildungen zum Thema.

Außerdem gibt es die Möglichkeit vor Ort an der „Bewegten Pause“ teilzunehmen oder diese jederzeit unter digital abzurufen. Zur Teilnahme an der Bewegten Pause konnten wir bereits 96 Mitarbeitende gewinnen.

Darüber hinaus veranstaltet die Kreisverwaltung regelmäßig Gesundheitstage. Auch hier ist die Teilnahme ausdrücklich erwünscht.

„Ein gesunder Körper ist die Basis für ein starkes Miteinander im Job.“ Das waren die Eröffnungsworte unseres Landrates Carsten Braun am Sport- und Gesundheitstag für Auszubildende, Studierende und Jahrespraktikantinnen und Jahrespraktikanten der Kreisverwaltung.

Um bereits unsere Nachwuchskräfte für Prävention und Gesundheitsförderung zu gewinnen, fand in den Räumlichkeiten der Hessischen Sportjugend in Wetzlar der Gesundheitstag statt, an dem rund 50 Nachwuchskräfte an sportlichen Aktivitäten und Workshops teilnehmen und Impulse für die persönliche Weiterentwicklung sammeln konnten.

Es gab eine Vielzahl an Angeboten – unter anderem Yoga zur Entspannung, Outdoor-Training, aber auch Teamaktivitäten wie Fußball und Volleyball, um den Zusammenhalt und Teamgeist zu stärken.



[illegible]

Die stufenweise Wiedereingliederung nach dem sogenannten „Hamburger Modell“ (§ 74 SGB V, § 44 SGB IX) wird üblicherweise in einer Reha- oder Krankenhausbehandlung oder nach einer sonstigen länger andauernden Arbeitsunfähigkeit für die Zeit danach empfohlen. Dabei stimmen die Bediensteten mit einem behandelnden Arzt einen Eingliederungsplan ab. Die Maßnahme kann wenige Wochen bis hin zu mehreren Monaten andauern. Die Zustimmung von Arbeitgeber sowie der Krankenkasse oder Deutschen Rentenversicherung ist vor Beginn der Maßnahme erforderlich. Im Jahr 2024 wurden 30 Wiedereingliederungen begleitet. Teilweise fanden noch immer Wiedereingliederungen von Bediensteten statt, die an langfristigen Folgen einer COVID-Infektion litten bzw. leiden. Im Jahr 2025 waren es 32 durchgeführte Wiedereingliederungen.

14

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN 2025

Die 1.396 Mitarbeitenden, welche zum Stichtag 31. Dezember 2025 in der Kernverwaltung beschäftigt waren haben sich wie folgt zusammengesetzt:

Stammebelegschaft

	Gesamt	Weiblich	Männlich
Beamte und Beamtinnen	155	103	52
Angestellte	1.160	812	348
Auszubildende	50	28	22
Anwärter und Anwärterinnen	22	14	8
Duale Studenten	2	0	2
Jahrespraktikanten	7	3	4
Summe	1.396	960	436



1.396

Mitarbeitende



68,8%
weiblich



31,2%
männlich

Voll- und Teilzeitkräfte

	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Beamte und Beamtinnen	177	135	42
Angestellte	1.219	718	501

Teilzeit
38,9%



Vollzeit
61,1%

Die Teilzeitquote liegt bei 38,9 Prozent.

Altersstruktur

(inklusive Anwärterinnen und Anwärter, Auszubildende und Jahrespraktikantinnen und Jahrespraktikanten)

	Gesamt	Weiblich			Männlich		
		Gesamt	Beamtinnen	Angestellte	Gesamt	Beamte	Angestellte
Bis 24 Jahre	95	54	13	41	41	7	34
25 - 34 Jahre	275	199	39	160	76	9	67
35 - 44 Jahre		203	23	180	82	6	76
45 - 54 Jahre	319	228	17	211	91	16	75
55 - 64 Jahre	392	267	24	243	125	19	106
65 Jahre und älter	30	9	1	8	21	3	18
Summe	1.396	960	117	843	436	60	376



45 Jahre
Altersdurchschnitt

Der Altersdurchschnitt liegt bei 45 Jahren. 42,48 % der Belegschaft sind über 50 Jahre alt.

Nicht-Deutsche Mitarbeitende

In der Kreisverwaltung sind 21 Mitarbeitende ohne deutsche Staatsangehörigkeit beschäftigt. Sie bringen vielfältige internationale Hintergründe mit und stammen unter anderem aus Dänemark, Rumänien, Frankreich, dem Kosovo, der Türkei, Italien, den Philippinen, Russland, Serbien, Spanien, Syrien und der Ukraine. Diese kulturelle Vielfalt bereichert unsere Verwaltung und fördert unterschiedliche Perspektiven, die unsere tägliche Arbeit und den Service für die Bürgerinnen und Bürger positiv beeinflussen.

Schwerbehindertenquote

Insgesamt arbeiten am 31. Dezember 2025 109 Schwerbehinderte bei der Kreisverwaltung. Die Schwerbehindertenquote liegt bei 7,8 %.
Die gesetzliche Pflichtquote nach § 154 Neuntes Buch Sozialgesetz beträgt 5%.



7,8%

Schwerbehinderte

Austritte 2025

	Gesamt
Ruhestand Besoldungsbereich	9
Rente Tarfbereich	33
Sonstige Austritte	105
Versetzungen	1
Summe	148

Jobtickets



89%

der Mitarbeitenden
nutzen das Jobticket

Altersbedingte Austritte in den nächsten 10 Jahren Grafik

2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
16	24	9	23	19	37	35	32	37	54	43

Fluktuationsquote

Austritte ohne Beginn Altersrente, Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand 105
Eintritte insgesamt 128
Die Fluktuationsquote liegt in 2025 bei 7,6 %.

Nachwuchskräfte

Ausbildungsberufe / Studium	2024	2025
Verwaltungsfachangestellte	19	21
Kaufleute für Büromanagement	10	11
Fachangestellte für Medien und Informationsdienste – Fachrichtung Bibliothek	6	7
Fachinformatikerin und Fachinformatiker – Fachrichtung Anwendungsentwicklung sowie Systemintegration	9	11
Bachelor of Arts – Allgemeine / Digitale Verwaltung	18	23
Bachelor of Arts – Betriebswirtschaft Fachrichtung Mittelstandsmanagement	2	2
Fachoberschulpraktikanten	6	7
Schülerpraktikanten	36	45
Studentische Praktika	27	24

AUSBLICK 2026: Schwerpunkt Organisationsentwicklungsprozess



Unter dem Leitgedanken „Zukunft wird aus Mut gemacht“ startet die Kreisverwaltung einen Organisationsentwicklungsprozess, um die Verwaltung nachhaltig zukunftsfähig aufzustellen. Strukturen und Abläufe sollen gezielt weiterentwickelt und an künftige Anforderungen angepasst werden. Dabei stehen ein gemeinsames Zielverständnis, die strategische Ausrichtung und die aktive Mitgestaltung des Wandels im Mittelpunkt.

Die Vision des Lahn-Dill-Kreises ist es, eine lebenswerte Region, in der Menschen gerne leben, arbeiten und Verantwortung übernehmen, zu sein. Hohe Lebensqualität, starke Gemeinschaften und Perspektiven für alle Generationen bilden die Grundlage dafür. Die Verwaltung versteht sich als Partner, der Teilhabe, Bildung, Innovation und nachhaltiges Wachstum fördert und die Zusammenarbeit zwischen Kommunen, Wirtschaft und Zivilgesellschaft stärkt.

Für 2026 und die folgenden Jahre werden strategische Schwerpunkte gesetzt: finanzielle Konsolidierung, nachhaltige Haushaltsführung, verbesserte Startchancen junger Menschen durch Bildungsangebote und unterstützende Strukturen sowie gezielte Personalentwicklung zur langfristigen Leistungs- und Anpassungsfähigkeit.

Parallel dazu soll die Servicequalität für Bürgerinnen und Bürger erhöht werden: effiziente, transparente und bürgernahe Verwaltungsprozesse sowie bereichsübergreifende Zusammenarbeit stehen hierfür im Fokus. Führungskräfte agieren dabei als Gestalter, Vorbilder und Ermöglicher, die Orientierung, Eigenverantwortung und Vertrauen fördern.

Ein Kernpunkt des Prozesses ist die strukturelle Neuausrichtung der Verwaltung: eine schlankere Aufbauorganisation mit drei Dezernaten und acht Fachbereichen soll klare Zuständigkeiten schaffen, Synergien nutzen und Flexibilität sowie Kommunikationswege verbessern.

Die Umsetzung erfolgt 2026 schrittweise über eine Steuergruppe, die Meilensteine, Zeitpläne und Beteiligungsformate entwickelt. Die Mitarbeitenden werden aktiv einbezogen, um Erfahrungen und Vorschläge einzubringen. Transparenz, regelmäßige Informationen und offene Kommunikation begleiten den gesamten Prozess.

Der Organisationsentwicklungsprozess bleibt flexibel, um auf neue Anforderungen reagieren zu können. Ziel ist nicht nur die Anpassung von Strukturen, sondern die Sicherung der langfristigen Handlungsfähigkeit der Verwaltung und die nachhaltige Stärkung des Landkreises.

2026 markiert damit einen Aufbruch: Mit Mut, Engagement und gemeinsamer Verantwortung wird die Grundlage für eine moderne, leistungsfähige und zukunftsorientierte Verwaltung geschaffen.

Impressum

Herausgeber

Lahn-Dill-Kreis – Der Kreisausschuss
Abteilung Personal, Organisation, Technik
Karl-Kellner-Ring 51
35576 Wetzlar

Kontakt

Telefon: 06441/407-1151
personalservice@lahn-dill-kreis.de

Ideen, Umsetzung und Redaktion

Fachdienst Personal und Organisation

Bildnachweise

Sämtliche in diesem Bericht verwendeten Bilder sind eigene Aufnahmen.

Der Erhebungszeitpunkt der Daten dieses Berichtes ist der 31.12.2024 sowie der 31.12.2025.

