

**Frauenförderplan des Lahn-Dill-Kreises
für den Planungszeitraum
vom 01.01.2018 bis 31.12.2023**

**Bericht zu dem Stand 31. Dezember 2020
Berichtszeitraum 2018 bis 2020**



INHALT

VORWORT DES LANDRATES	- 4 -
1 EINLEITUNG	- 5 -
2 RÜCKSCHAU – STATISTISCHER TEIL	- 6 -
2.1 Vorbemerkungen	- 6 -
2.2 Gesamtzahl der Bediensteten	- 6 -
2.3 Bedienstete unbefristet und befristet beschäftigt	- 6 -
2.4 Gesamtzahl der Beamtinnen/Beamten mit Teilzeit und Beschäftigungsvolumen	- 7 -
2.4.1 Beamtinnen/Beamte in Teilzeit zum Stichtag 01.01.2018.....	- 8 -
2.4.2 Beamtinnen/Beamte in Teilzeit zum Stichtag 31.12.2020.....	- 9 -
2.4.3 Beamtinnen/Beamte nach Beschäftigungsvolumen zum Stichtag 01.01.2018.....	- 10 -
2.4.4 Beamtinnen/Beamte nach Beschäftigungsvolumen zum Stichtag 31.12.2020.....	- 11 -
2.5 Gesamtzahl der Beschäftigten und in der Differenzierung mit Teilzeit und Beschäftigungsvolumen	- 11 -
2.5.1 Beschäftigte in Teilzeit zum Stichtag 01.01.2018.....	- 12 -
2.5.2 Beschäftigte in Teilzeit zum Stichtag 31.12.2020.....	- 13 -
2.5.3 Beschäftigte nach Beschäftigungsvolumen zum Stichtag 01.01.2018.....	- 14 -
2.5.4 Beschäftigte nach Beschäftigungsvolumen zum Stichtag 31.12.2020.....	- 15 -
2.6 Ausbildung/Studium	- 16 -
2.7 Bedienstete in Führungs- und Leitungsfunktion	- 16 -
2.7.1 Bedienstete in Führungs- und Leitungsfunktion zum Stichtag 01.01.2018.....	- 16 -
2.7.2 Bedienstete in Führungs- und Leitungsfunktion zum Stichtag 31.12.2020.....	- 16 -
2.8 Altersbaum der Bediensteten zum Stichtag 31.12.2020	- 17 -
2.9 Fluktuation/Altersbedingtes Ausscheiden	- 18 -
2.10 Bedienstete mit Telearbeit	- 18 -

3	EINSTELLUNGEN UND BFÖRDERUNGEN / ZIELERREICHUNG	- 19 -
3.1	Einstellungen Beamtinnen und Beamte in 2018	- 19 -
3.2	Einstellungen Beamtinnen und Beamte in 2019	- 19 -
3.3	Einstellungen Beamtinnen und Beamte in 2020	- 20 -
3.4	Beförderungen Beamtinnen und Beamte in 2018.....	- 20 -
3.5	Beförderungen Beamtinnen und Beamte in 2019.....	- 20 -
3.6	Beförderungen Beamtinnen und Beamte in 2020.....	- 21 -
3.7	Einstellungen Beschäftigte in 2018	- 21 -
3.8	Einstellungen Beschäftigte in 2019	- 21 -
3.9	Einstellung Beschäftigte in 2020	- 22 -
4	ANALYSE DER BEDIENSTETENSTRUKTUR.....	- 22 -
5	MAßNAHMEN ZUR FRAUENFÖRDERUNG – STAND DER UMSETZUNG	- 23 -
5.1	Vorbemerkung	- 23 -
5.2	Ziele und Maßnahmen.....	- 23 -
5.2.1	Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen.....	- 23 -
5.2.2	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	- 24 -
5.2.3	Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Ausbildungsberufen	- 24 -
5.2.4	Diskriminierungsfreies Beurteilungswesen	- 24 -
5.2.5	Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	- 24 -
5.2.6	Geschlechtergerechte Personalentwicklung.....	- 25 -
5.2.7	Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen.....	- 25 -
5.2.8	Geschlechterdifferenziertes Berichtswesen	- 26 -
5.2.9	Einführung der einheitlichen geschlechtergerechten Sprache in der Verwaltung.....	- 26 -
5.2.10	Wahrung der Würde der Bediensteten durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	- 26 -
5.2.11	Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz durch Prävention und Konfliktmanagement	- 26 -
5.2.12	Entwicklung von gendersensiblen Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement.....	- 26 -

VORWORT DES LANDRATES

Der Frauenförderplan für die Planungsperiode 2018 bis 2023 wurde vom Kreistag des Lahn-Dill-Kreises in seiner Sitzung am 17. Dezember 2018, Drucksache Nr. 370/2018, verabschiedet.

Gemäß § 7 Absatz 7 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) hat die Dienststelle alle drei Jahre über den Umsetzungsstand der im Frauenförderplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen sowie über sonstige Maßnahmen der Förderung nach den §§ 8 bis 14 HGIG zu berichten.

Der Ihnen vorliegende Bericht mit dem Berichtsstand 31. Dezember 2020 und dem Berichtszeitraum der Jahre 2018 bis 2020 erfüllt diese Vorgaben.

Wetzlar, im Juni 2021

A handwritten signature in black ink, reading 'Wolfgang Schuster' in a cursive script.

Wolfgang Schuster
Landrat

1 EINLEITUNG

Der Frauenförderplan spiegelt die individuellen Rahmenbedingungen einer jeden Dienststelle zum Zeitpunkt der Aufstellung bzw. Fortschreibung des Planes wider. Dies gilt auch für die Verwaltung des Lahn-Dill-Kreises. Mit dem vorliegenden Bericht zu dem Frauenförderplan für den Planungszeitraum 2018 bis 2023 wird eine Beschreibung der Situation zum 31. Dezember 2020 vorgenommen.

Erklärte Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes sind

- die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer und
- die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

Um dies zu erreichen richtet der Lahn-Dill-Kreis bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Bediensteten haben können, sein Augenmerk auch auf die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

In dem statistischen Teil des Frauenförderplanes wird die anzutreffende personalwirtschaftliche Situation beschrieben. Die darauffolgende Analyse und daraus abzuleitende Ziele und Maßnahmen runden den Plan ab.

Der vorliegende Bericht zum Frauenförderplan erfasst alle Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten sowie Auszubildende des Lahn-Dill-Kreises, einschließlich der auf der Grundlage des Dienstleistungsüberlassungsvertrages den Lahn-Dill-Kliniken zugewiesenen Beamtinnen und Beamten. Die Bediensteten der Eigenbetriebe und des Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill werden in dem Frauenförderplan **nicht** berücksichtigt.

2 RÜCKSCHAU – STATISTISCHER TEIL

2.1 Vorbemerkungen

Die Entwicklung der Bedienstetenstruktur der Kreisverwaltung wird in tabellarischer Form dargestellt. Die Darstellung vollzieht sich in enger Anlehnung an den Frauenförderplan für den Planungszeitraum 2018 bis 2023 und die allgemeinen Personalberichte der Kalenderjahre.

2.2 Gesamtzahl der Bediensteten

Bei der Gesamtzahl der Bediensteten werden alle Personen unabhängig von dem Grad der individuellen Beschäftigung als gleichwertige statistische Größe berücksichtigt. Die Auszubildenden und Studierenden werden gesondert unter 2.6 aufgeführt.

Bedienstetengruppe	01.01.2018	31.12.2020
Beamte - männlich	68	61
Beamtinnen - weiblich	83	90
Beamte/Beamtinnen - gesamt	151	151
Beschäftigte - männlich	293	312
Beschäftigte - weiblich	611	679
Beschäftigte - gesamt	904	991
Männlich - gesamt	361	373
Weiblich - gesamt	694	769
Gesamt	1055	1142

2.3 Bedienstete unbefristet und befristet beschäftigt

Bedienstete unbefristet	01.01.2018	31.12.2020
Männlich – gesamt	319	325
Anteil in %	34,9	34,3
Weiblich - gesamt	595	623
Anteil in %	65,1	65,7
Gesamt	914	948
Bedienstete befristet		
Männlich – gesamt	42	48
Anteil in %	29,8	24,7
Weiblich - gesamt	99	146
Anteil in %	70,2	75,3
Gesamt	141	194
Bedienstete gesamt		
Männlich	361	373
Weiblich	694	769
Gesamt	1055	1142

Zum 31. Dezember 2020 standen 83 % der Bediensteten in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Befristet beschäftigt waren somit 17 % der Bediensteten. Deutschlandweit lag die Quote der befristet Beschäftigten im Jahre 2019 bei ca. 7,2 %. Damit liegt der Lahn-Dill-Kreis über dem Bundesdurchschnitt, im Bereich des öffentlichen Dienstes allerdings im Durchschnitt.

Es gibt im öffentlichen Dienst vielfältige Freistellungsbestimmungen, welche naturgemäß bei der Ersatzstellung zu befristeten Arbeitsverhältnissen führen. Aufgrund der Corona-Pandemie kam es zu einer erhöhten Anzahl von befristeten Einstellungen, insbesondere im Bereich der Unterstützung des Gesundheitsamtes.

2.4 Gesamtzahl der Beamtinnen/Beamten mit Teilzeit und Beschäftigungsvolumen

In den folgenden Tabellen wird die Bedienstetengruppe der Beamtinnen/Beamten nach Laufbahnen und innerhalb der Laufbahnen nach den Besoldungsgruppen differenziert dargestellt. Dabei wird in einer ergänzenden Spalte jeweils ausgewiesen, wie groß die Anzahl der Beamtinnen/Beamten ist, die in Teilzeitbeschäftigung tätig sind.

Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden farblich (gelb) hervorgehoben. Gemäß § 3 Absatz 5 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes gelten Frauen in den Eingangssämtern der Laufbahnen als unterrepräsentiert, wenn in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

2.4.1 Beamtinnen/Beamte in Teilzeit zum Stichtag 01.01.2018

Besoldungs- gruppe	Frauen		Männer		Gesamt	Anteil der Frauen an der Gesamtzahl in %	Gesamt Teilzeit	Anteil der Frauen an der Teil- zeit in %
	Gesamt	Teilzeit	Gesamt	Teilzeit				
A 16	0	0	1	0	1	0	0	0
A 15	2	0	4	0	6	33	0	0
A 14	3	2	3	0	6	50	2	100
A 13	0	0	0	0	0	0	0	0
Höherer Dienst	5	2	8	0	13	38	2	100
A 13	1	0	4	0	5	20	0	0
A 12	12	6	18	1	30	40	7	85
A 11	18	9	18	2	36	50	11	81
A 10	24	14	11	3	35	68	17	82
A 9	17	1	2	0	19	89	1	100
Gehob. Dienst	72	30	53	6	125	57	36	83
A 9	4	2	5	0	9	44	2	100
A 8	2	2	2	0	4	50	2	100
Mittlerer Dienst	6	4	7	0	13	46	4	100
Insgesamt	83	36	68	6	151	55	42	85

2.4.2 Beamtinnen/Beamte in Teilzeit zum Stichtag 31.12.2020

Besoldungs- gruppe	Frauen		Männer		Gesamt	Anteil der Frauen an der Gesamtzahl in %	Gesamt Teilzeit	Anteil der Frauen an der Teil- zeit in %
	Gesamt	Teilzeit	Gesamt	Teilzeit				
A 16	0	0	1	0	1	0	0	0
A 15	1	0	3	0	4	25	0	0
A 14	2	0	1	0	3	67	0	0
A 13	1	0	1	0	2	50	0	0
Höherer Dienst	4	0	6	0	10	40	0	0
A 13	1	0	5	0	6	17	0	0
A 12	12	4	18	1	30	40	5	80
A 11	26	12	15	1	41	63	13	92
A 10	22	11	8	2	30	73	13	85
A 9	19	0	2	0	21	90	0	0
Gehob. Dienst	80	27	48	4	129	63	31	87
A 9	4	2	5	0	9	44	2	100
A 8	2	2	2	0	4	50	2	100
Mittlerer Dienst	6	4	7	0	13	46	4	100
Insgesamt	90	31	61	4	151	60	35	89

Die nächste Tabelle weist das **Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)** sowie den **prozentualen Anteil der Frauen am Gesamtvolumen** aus und bestätigt die Tendenzen der Teilzeitbeschäftigung.

2.4.3 Beamtinnen/Beamte nach Beschäftigungsvolumen zum Stichtag 01.01.2018

Besoldungs- gruppe	Frauen		Männer		Anzahl Gesamt	VZÄ Gesamt	Anteil der Frauen am VZÄ Gesamt in %
	Anzahl Gesamt	VZÄ	Anzahl Gesamt	VZÄ			
A 16	0	0	1	1	1	1	0
A 15	2	2	4	4	6	6	33
A 14	3	2,53	3	3	6	5,53	45
A 13	0	0	0	0	0	0	0
Höherer Dienst	5	4,53	8	8	13	12,53	36
A 13	1	1	4	4	5	5	20
A 12	12	10,36	18	17,95	30	28,31	36
A 11	18	15,12	18	17,71	36	32,83	46
A 10	24	19,44	11	10,44	35	29,88	65
A 9	17	16,73	2	2	19	18,73	89
Gehob. Dienst	72	62,65	53	52,1	125	114,75	54
A 9	4	3,06	5	5	9	8,06	38
A 8	2	1,1	2	2	4	3,1	35
Mittlerer Dienst	6	4,16	7	7	13	11,16	37
Insgesamt	83	71,34	68	67,1	151	138,44	51

2.4.4 Beamtinnen/Beamte nach Beschäftigungsvolumen zum Stichtag 31.12.2020

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer		Anzahl Gesamt	VZÄ Gesamt	Anteil der Frauen am VZÄ Gesamt in %
	Anzahl Gesamt	VZÄ	Anzahl Gesamt	VZÄ			
A 16	0	0	1	1	1	1	0
A 15	1	1	3	3	4	4	25
A 14	2	2	1	1	3	3	67
A 13	1	1	1	1	2	2	50
Höherer Dienst	4	4	6	6	10	10	40
A 13	1	1	5	5	6	6	17
A 12	12	10,95	18	17,85	30	28,8	38
A 11	26	21,76	15	14,78	41	36,54	60
A 10	22	18,69	8	7,26	30	25,95	72
A 9	19	19	2	2	21	21	90
Gehob. Dienst	80	71,4	48	46,89	129	118,29	60
A 9	4	3,41	5	5	8	8,41	41
A 8	2	1,25	2	2	4	3,25	38
Mittlerer Dienst	6	4,66	7	7	13	11,66	40
Insgesamt	90	80,06	61	59,89	151	139,95	57

2.5 Gesamtzahl der Beschäftigten und in der Differenzierung mit Teilzeit und Beschäftigungsvolumen

Die Anzahl der Beschäftigten mit ihren Entgeltgruppen sowie dem prozentualen Anteil der Frauen an den einzelnen Entgeltgruppen und dem Beschäftigungsvolumen ist nachfolgend dargestellt. Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gibt es die Entgelttabelle S innerhalb des TVöD. Die detaillierte Eingruppierung ist in der Tabelle ersichtlich. Ergänzend wird die Zahl der teilzeitbeschäftigten Personen ausgewiesen. Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden farblich (gelb) hervorgehoben.

Die weitere Tabelle weist das **Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)** sowie den **prozentualen Anteil der Frauen am Gesamtvolumen** aus und bestätigt die Tendenzen der Teilzeitbeschäftigung.

2.5.1 Beschäftigte in Teilzeit zum Stichtag 01.01.2018

Entgelt- gruppe	Frauen		Männer		Gesamt	Anteil der Frauen an der Gesamtzahl in %	Gesamt Teilzeit	Anteil der Frauen an der Teil- zeit in %
	Gesamt	Teilzeit	Gesamt	Teilzeit				
E 15	7	2	6	3	13	53	5	40
E 14	3	2	4	0	7	42	2	100
E 13	6	2	3	1	9	66	3	66
Gesamt E 13 – E 15	16	6	13	4	29	55	10	60
E 12	0	0	8	0	8	0	0	0
E 11	14	5	13	0	27	51	5	100
E 10	27	13	28	3	55	49	16	81
E 9 c	5	4	6	0	11	45	4	100
E 9 b	40	17	16	2	56	71	19	89
E 9 a	40	20	43	4	83	48	24	83
Gesamt E 9 – E 12	126	59	114	9	240	52	68	86
E 8	59	29	25	0	84	70	29	100
E 7	15	8	2	0	17	88	8	100
E 6	160	91	44	5	204	78	96	94
E 5	103	79	65	0	168	61	79	100
Gesamt E 5 – E 8	337	207	136	5	473	71	212	97
E 4	1	0	1	1	2	50	1	0
E 3	4	2	4	2	8	50	4	50
E 2	43	43	2	1	45	95	44	97
E 1	25	24	0	0	25	100	24	100
Gesamt E 1 – E 4	73	69	7	4	80	91	73	94
S 18	0	0	1	0	1	0	0	0
S 17	0	0	1	0	1	0	0	0
S 15	3	2	3	0	6	50	2	100
S 14	48	18	14	1	62	77	19	94
S 12	2	0	1	0	3	66	0	0
S 11	6	1	3	2	9	66	3	33
Gesamt S 11 – S 18	59	21	23	3	82	72	24	87
Insgesamt	611	362	293	25	904	67	387	93

2.5.2 Beschäftigte in Teilzeit zum Stichtag 31.12.2020

Entgelt- gruppe	Frauen		Männer		Gesamt	Anteil der Frauen an der Gesamtzahl in %	Gesamt Teilzeit	Anteil der Frauen an der Teil- zeit in %
	Gesamt	Teilzeit	Gesamt	Teilzeit				
E 15	13	9	10	8	23	57	17	53
E 14	8	4	5	2	13	62	6	67
E 13	5	1	1	0	6	83	1	100
Gesamt E 13 – E 15	26	14	16	10	42	62	24	58
E 12	4	0	7	0	11	36	0	0
E 11	32	16	30	2	62	52	18	89
E 10	28	15	12	0	40	70	15	100
E 9 c	9	5	7	0	16	56	5	100
E 9 b	55	21	22	1	77	71	22	95
E 9 a	46	23	51	1	97	47	24	96
Gesamt E 9 – E 12	174	80	129	4	303	57	84	95
E 8	50	25	17	1	67	75	26	96
E 7	56	27	2	0	58	97	27	100
E 6	136	79	35	3	171	80	82	96
E 5	109	93	75	3	184	59	96	97
Gesamt E 5 – E 8	351	224	129	7	480	73	231	97
E 4	1	0	1	1	2	50	1	0
E 3	4	2	6	1	10	40	3	67
E 2	27	27	1	1	28	96	28	96
E 1	34	30	3	3	37	92	33	91
Gesamt E 1 – E 4	66	59	11	6	77	86	65	91
S 18	0	0	1	0	1	0	0	0
S 17	1	0	3	1	4	25	1	0
S 15	3	2	4	2	7	43	4	50
S 14	48	17	15	4	63	76	21	81
S 12	6	3	1	0	7	86	3	100
S 11	4	1	3	2	7	57	3	33
Gesamt S 11 – S 18	62	23	27	9	89	70	32	72
Insgesamt	679	400	312	36	991	69	436	92

2.5.3 Beschäftigte nach Beschäftigungsvolumen zum Stichtag 01.01.2018

Entgelt- gruppe	Frauen		Männer		Anzahl Ge- samt	VZÄ Gesamt	Anteil der Frauen am VZÄ Gesamt in %
	Anzahl Gesamt	VZÄ	Anzahl Gesamt	VZÄ			
E 15	7	6,11	6	4,59	13	10,7	57
E 14	3	2,07	4	4	7	6,07	34
E 13	6	5,29	3	2,62	9	7,91	63
Gesamt E 13 – E 15	16	13,47	13	11,21	29	24,68	54
E 12	0	0	8	8	8	8	0
E 11	14	12,7	13	13	27	25,7	49
E 10	27	21,18	28	26,75	55	47,93	44
E 9 c	5	3,86	6	6	11	9,86	39
E 9 b	40	34,52	16	15,5	56	50,02	69
E 9 a	40	34,08	43	41,17	83	75,25	45
Gesamt E 9 – E 12	126	106,34	114	110,42	240	216,76	49
E 8	59	48,75	25	25	84	73,75	66
E 7	15	12,19	2	2	17	14,19	85
E 6	160	126,74	44	41,04	204	167,78	75
E 5	103	67,95	65	65	168	132,95	51
Gesamt E 5 – E 8	337	255,63	136	133,04	473	388,67	65
E 4	1	1	1	0,9	2	1,9	52
E 3	4	3,48	4	2,86	8	6,34	54
E 2	43	22,42	2	1,18	45	23,6	95
E 1	25	11,52	0	0	25	11,52	100
Gesamt E 1 – E 4	73	38,42	7	4,94	80	43,36	88
S 18	0	0	1	1	1	1	0
S 17	0	0	1	1	1	1	0
S 15	3	2	3	3	6	5	40
S 14	48	41,67	14	13,77	62	55,44	75
S 12	2	2	1	1	3	3	66
S 11	6	5,83	3	2,33	9	8,16	71
Gesamt S 11 – S 18	59	51,5	23	22,1	82	73,6	70
Insgesamt	611	465,36	293	281,71	904	747,07	62

2.5.4 Beschäftigte nach Beschäftigungsvolumen zum Stichtag 31.12.2020

Entgelt- gruppe	Frauen		Männer		Anzahl Ge- samt	VZÄ Gesamt	Anteil der Frauen am VZÄ Gesamt in %
	Anzahl Gesamt	VZÄ	Anzahl Gesamt	VZÄ			
E 15	13	7,2	10	3,96	23	11,16	65
E 14	8	6,23	5	4,39	13	10,62	59
E 13	5	4,78	1	1	6	5,78	83
Gesamt E 13 – E 15	26	18,21	16	9,35	42	27,56	66
E 12	4	4	7	7	11	11	36
E 11	32	26,85	30	29,62	62	56,47	48
E 10	28	21,14	12	12	40	33,14	64
E 9 c	9	6,71	7	7	16	13,71	49
E 9 b	55	47,84	22	21,5	77	69,34	69
E 9 a	46	39,04	51	50,5	97	89,54	44
Gesamt E 9 – E 12	174	145,58	129	127,62	303	273,2	53
E 8	50	41,17	17	16,87	67	58,04	71
E 7	56	47,63	2	2	58	49,63	96
E 6	136	107	35	32,79	171	139,79	77
E 5	109	58,17	75	72,76	184	130,93	44
Gesamt E 5 – E 8	351	253,97	129	124,42	480	378,39	67
E 4	1	1	1	0,9	2	1,9	53
E 3	4	2,98	6	5,65	10	8,63	35
E 2	27	13,74	1	0,31	28	14,05	98
E 1	34	17,32	3	0,23	37	17,55	99
Gesamt E 1 – E 4	66	35,04	11	7,09	77	42,13	83
S 18	0	0	1	1	1	1	0
S 17	1	1	3	2,82	4	3,82	26
S 15	3	2	4	3,67	7	5,67	35
S 14	48	41,68	15	13,49	63	55,17	76
S 12	6	4,88	1	1	7	5,88	83
S 11	4	3,5	3	2,52	7	6,02	58
Gesamt S 11 – S 18	62	53,06	27	24,5	89	77,56	68
Insgesamt	679	505,86	312	292,98	991	798,84	63

2.6 Ausbildung/Studium

In der folgenden Übersicht wird die Gesamtzahl der Auszubildenden in den Berufsbildern und die Differenzierung nach Frauen und Männern dargestellt.

Ausbildungsberuf	Frauen 01.01.18	Frauen 31.12.20	Männer 01.01.18	Männer 31.12.20	Gesamt 01.01.18	Gesamt 31.12.20
Verwaltungsfachangestellte	6	13	5	1	11	14
Kaufleute für Büromanagement	10	7	0	0	10	7
Informatikkaufleute/Fachinformatiker(innen)	0	0	3	4	3	4
Fachangestellte/r für Medien/Infodienste	3	2	0	1	3	3
Duales Studium Bauingenieurwesen	0	1	0	1	0	2
Anwärter(innen) – gehobener Dienst	9	10	2	3	11	13
Gesamt	28	33	10	10	38	43

2.7 Bedienstete in Führungs- und Leitungsfunktion

Im Modell der Fachbereichsorganisation des Lahn-Dill-Kreises bestehen unterhalb der Fachbereichsleitungen die Führungsebenen Abteilungsleitungen und Fachdienstleitungen. Ergänzend sind die stellvertretenden Fachdienstleitungen aufgeführt.

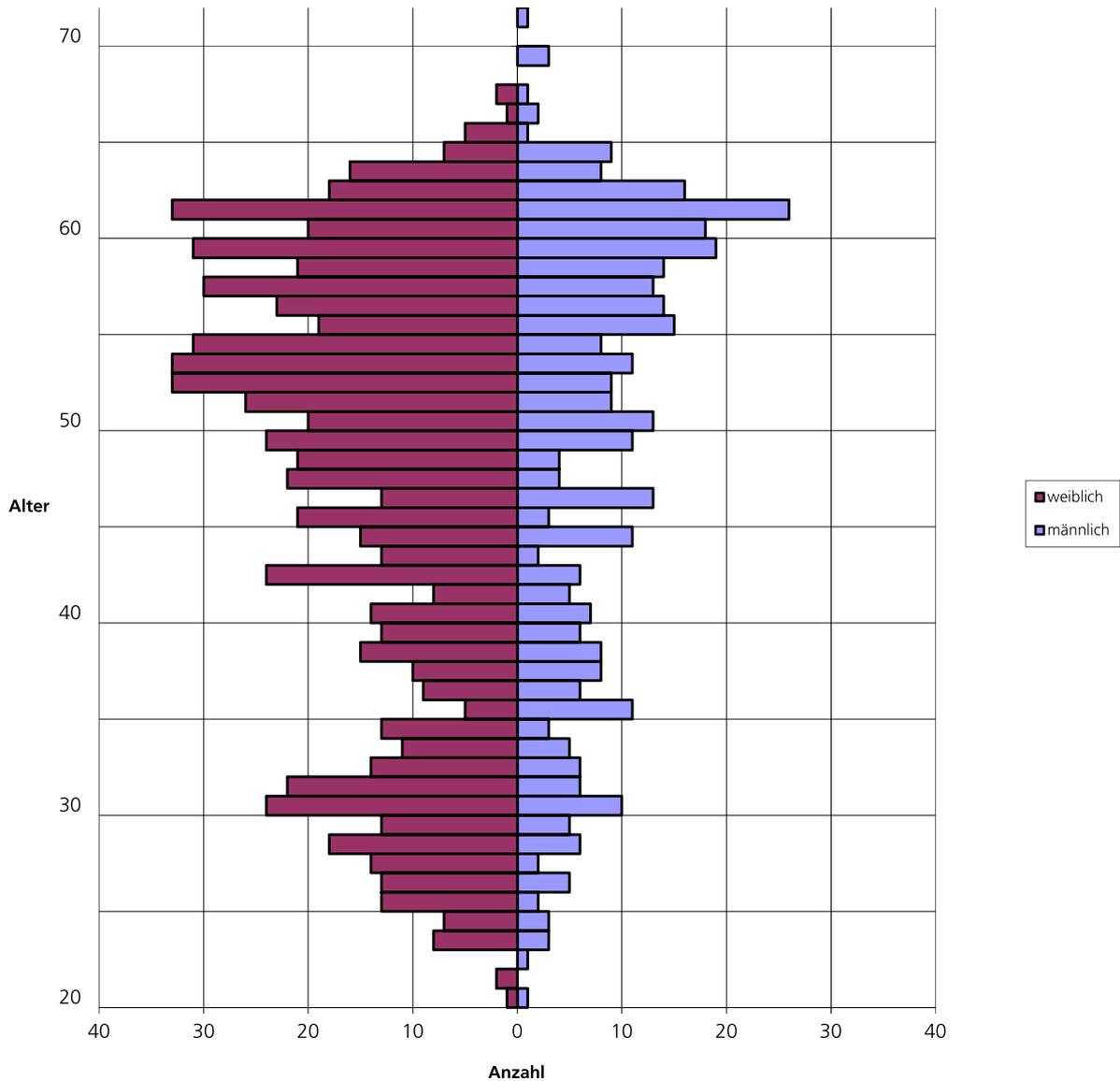
2.7.1 Bedienstete in Führungs- und Leitungsfunktion zum Stichtag 01.01.2018

Funktion	Gesamt	Frauen			Männer		
		Gesamt	Anteil in %	Teilzeit	Gesamt	Anteil in %	Teilzeit
Abteilungsleitung	15	5	33	0	10	67	0
Fachdienstleitung	46	20	43	9	26	57	1
stv. Fachdienstleitung	42	21	50	9	21	50	3
Gesamt	103	46	45	18	57	55	4

2.7.2 Bedienstete in Führungs- und Leitungsfunktion zum Stichtag 31.12.2020

Funktion	Gesamt	Frauen			Männer		
		Gesamt	Anteil in %	Teilzeit	Gesamt	Anteil in %	Teilzeit
Abteilungsleitung	14	6	43	0	8	57	0
Fachdienstleitung	46	22	48	8	24	52	1
stv. Fachdienstleitung	42	22	52	10	20	48	1
Gesamt	102	50	49	18	52	51	2

2.8 Altersbaum der Bediensteten zum Stichtag 31.12.2020



Das Durchschnittsalter der Bediensteten beträgt 47,2 Jahre und ist seit dem Jahr 2015 kontinuierlich leicht gesunken.

Detaillierte Angaben zu der Altersstruktur enthält der jährliche Personalbericht des Kreisausschusses des Lahn-Dill-Kreises.

2.9 Fluktuation/Altersbedingtes Ausscheiden

Für die mittelfristige personalwirtschaftliche Planung ist der Faktor „Fluktuation“ von großer Bedeutung.

In dem Frauenförderplan für die Jahre 2018 bis 2023 wurde die nach dem damaligen Sachstand anzunehmende altersbedingte Fluktuation aufgeführt. Für diesen Planungszeitraum wurde eine Fluktuation von 131 Bediensteten erwartet. Die nachstehende Tabelle zeigt die erwarteten und mit roter Schrift die bisherige tatsächliche altersbedingte Fluktuation.

Austritt	Frauen						Männer						Gesamt	
	Beamtinnen		Beschäftigte		Gesamt		Beamte		Beschäftigte		Gesamt			
2018	0	2	0	17	0	19	1	0	1	4	2	4	2	23
2019	1	1	5	11	6	12	1	6	2	7	3	13	9	25
2020	2	2	4	18	6	20	2	5	7	10	9	15	15	35
2021	1		22		23		1		6		7		30	
2022	2		23		25		6		10		16		41	
2023	2		21		23		2		9		11		34	
Gesamt	8	5	75	46	83	51	13	11	35	21	48	32	131	83

2.10 Bedienstete mit Telearbeit

Die folgenden Tabellen zeigen die Anzahl der Bediensteten, die Telearbeit in Anspruch nehmen, unterteilt nach Beamtinnen und Beamten und Beschäftigten und für die Stichtage 01.01.2018 und 31.12.2020.

Telearbeit	Beamtinnen und Beamte					
	m		w		Summe	
	01.01.18	31.12.20	01.01.18	31.12.20	01.01.18	31.12.20
Überwiegende Tätigkeit zu Hause	0	3	2	5	2	8
Überwiegende Tätigkeit in der Dienststelle	4	1	11	10	15	11
Gesamt	4	4	13	15	17	19

Telearbeit	Beschäftigte					
	m		w		Summe	
	01.01.18	31.12.20	01.01.18	31.12.20	01.01.18	31.12.20
Überwiegende Tätigkeit zu Hause	1	2	5	11	6	13
Überwiegende Tätigkeit in der Dienststelle	3	10	14	21	17	31
Gesamt	4	12	19	32	23	44

3 EINSTELLUNGEN UND BFÖRDERUNGEN / ZIELERREICHUNG

In den folgenden Tabellen werden die realisierten Einstellungen und Beförderungen für die Jahre 2018 bis 2020 aufgrund der Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan des Lahn-Dill-Kreises für den Planungszeitraum 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2023 für die unterrepräsentierten Besoldungs- und Entgeltgruppen dargestellt. Besoldungs- oder Entgeltgruppen, bei denen die Zielvorgaben eingehalten wurden, sind farblich hervorgehoben.

3.1 Einstellungen Beamtinnen und Beamte in 2018

Besoldungsgruppe	Prognose Gesamt 2018	Ziel Frauen 2018	Anteil Frauen %	Einstellungen Gesamt 2018	Einstellungen Frauen 2018	Anteil Frauen %
A 15						
Höherer Dienst						
A 13						
A 12	2	2	100			
Gehobener Dienst						
A 9				1	0	0
Mittlerer Dienst						

3.2 Einstellungen Beamtinnen und Beamte in 2019

Besoldungsgruppe	Prognose Gesamt 2019	Ziel Frauen 2019	Anteil Frauen %	Einstellungen Gesamt 2019	Einstellungen Frauen 2019	Anteil Frauen %
A 15						
Höherer Dienst						
A 13						
A 12				2	1	50
Gehobener Dienst						
A 9						
Mittlerer Dienst						

3.3 Einstellungen Beamtinnen und Beamte in 2020

Besoldungsgruppe	Prognose Gesamt 2020	Ziel Frauen 2020	Anteil Frauen %	Einstellungen Gesamt 2020	Einstellungen Frauen 2020	Anteil Frauen %
A 15						
Höherer Dienst						
A 13						
A 12						
Gehobener Dienst						
A 9						
Mittlerer Dienst						

3.4 Beförderungen Beamtinnen und Beamte in 2018

Besoldungsgruppe	Prognose Gesamt 2018	Ziel Frauen 2018	Anteil Frauen %	Beförderungen Gesamt 2018	Beförderungen Frauen 2018	Anteil Frauen %
A 15						
Höherer Dienst						
A 13						
A 12						
Gehobener Dienst						
A 9						
Mittlerer Dienst						

3.5 Beförderungen Beamtinnen und Beamte in 2019

Besoldungsgruppe	Prognose Gesamt 2019	Ziel Frauen 2019	Anteil Frauen %	Beförderungen Gesamt 2019	Beförderungen Frauen 2019	Anteil Frauen %
A 15						
Höherer Dienst						
A 13						
A 12	2	2	100	2	2	100
Gehobener Dienst						
A 9				1	0	0
Mittlerer Dienst						

3.6 Beförderungen Beamtinnen und Beamte in 2020

Besoldungsgruppe	Prognose Gesamt 2020	Ziel Frauen 2020	Anteil Frauen %	Beförderungen Gesamt 2020	Beförderungen Frauen 2020	Anteil Frauen %
A 15						
Höherer Dienst						
A 13				2	1	50
A 12				3	1	33
Gehobener Dienst						
A 9						
Mittlerer Dienst						

3.7 Einstellungen Beschäftigte in 2018

Entgeltgruppe	Prognose Gesamt 2018	Ziel Frauen 2018	Anteil Frauen %	Einstellungen Gesamt 2018	Einstellungen Frauen 2018	Anteil Frauen %
EG 14				1	1	100
EG 12						
EG 10				5	3	60
EG 9 c						
EG 9 a				3	0	0
S 18						
S 17						

3.8 Einstellungen Beschäftigte in 2019

Entgeltgruppe	Prognose Gesamt 2019	Ziel Frauen 2019	Anteil Frauen %	Einstellungen Gesamt 2019	Einstellungen Frauen 2019	Anteil Frauen %
EG 14				1	1	100
EG 12	1	1	100	1	1	100
EG 10				5	4	80
EG 9 c				2	2	100
EG 9 a	1	1	100	5	1	20
S 18						
S 17						

3.9 Einstellung Beschäftigte in 2020

Entgeltgruppe	Prognose Gesamt 2020	Ziel Frauen 2020	Anteil Frauen %	Einstellungen Gesamt 2020	Einstellungen Frauen 2020	Anteil Frauen %
EG 14				2	2	100
EG 12	1	1	100	1	0	0
EG 10				10	9	90
EG 9 c						
EG 9 a				2	0	0
S 18						
S 17						

4 ANALYSE DER BEDIENSTETENSTRUKTUR

Aus der Analyse der erhobenen personalwirtschaftlichen Daten sind folgende Erkenntnisse mit Steuerungsrelevanz zu gewinnen:

1. Insgesamt ist die Zahl der Bediensteten in dem Berichtszeitraum der Jahre 2018 – 2020 um 87 Bedienstete gestiegen. Das Jahr 2020 war durch die Corona-Pandemie geprägt. Die Erhöhung um 69 Bedienstete in diesem Jahr ist dieser Situation geschuldet und zeigt – insbesondere im Gesundheitsamt – den durch die umfangreichen zusätzlichen Aufgaben erhöhten Personalbedarf. Dieser wurde auch in großem Maße durch externes Personal (Bundeswehr, Abordnungen von Bundes- und Landesangehörigen) aufgefangen.
2. Das Durchschnittsalter der Bediensteten beträgt 47,2 Jahre und ist in dem Berichtszeitraum, auch aufgrund der Vielzahl der Neueinstellungen, um 0,6 Jahre gesunken. Der Altersbaum aller Bediensteten zeigt sich wesentlich ausgeglichener als vor Jahren prognostiziert.
3. Bei den Beamtinnen und Beamten liegt der Anteil der Frauen bei mittlerweile 60 %. In der Teilzeitbeschäftigung der Beamtinnen und Beamten liegt der Anteil der Frauen bei 89 %.

Unterrepräsentiert sind Frauen in den Besoldungsgruppen A 12, A 13, A 15 und A 16 sowie in der Besoldungsgruppe A 9 des mittleren Dienstes.

4. Bei den Beschäftigten sind Frauen in den Entgeltgruppen 3, 9 a, 12 und S 15, S 17 und S 18 unterrepräsentiert. Der Anteil der Frauen liegt bei 69 %. In der Teilzeitbeschäftigung bei 92 %.
5. Nach wie vor arbeiten wesentlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit. Dies ist auch darin begründet, dass ein hoher Anteil an verfügbaren Planstellen, die üblicherweise mehr von Frauen nachgefragt werden (insbesondere an Schulen und in der Unterhaltsreinigung), organisatorisch begründet als Teilzeitbeschäftigung ausgelegt sind.

6. Bei den Auszubildenden ist seit einer Reihe von Jahren der Anteil der Frauen überproportional ausgeprägt und beträgt derzeit 77 %.

Lediglich im Ausbildungsberuf der Informatikkaufleute bzw. der Fachinformatiker/innen waren weibliche Auszubildende bisher im Regelfall deutlich unterrepräsentiert.

7. Bei den Bediensteten in Führungs- und Leitungsfunktion einschließlich der stellvertretenden Fachdienstleitungen sind Frauen im Umfang von 49 % vertreten. Dieser Wert ist im Berichtszeitraum um 4 % gestiegen. Einschließlich der stellvertretenden Fachdienstleitungen sind zum Stichtag 31.12.2020 insgesamt 20 Führungskräfte in Teilzeit beschäftigt, davon sind 18 weiblich.
8. In dem Planungszeitraum des Frauenförderplanes wurde für die Jahre 2018 bis 2023 ein altersbedingtes Ausscheiden von 131 Bedienstete prognostiziert. Mit Stand 31. Dezember 2020 sind bereits 83 Bedienstete altersbedingt ausgeschieden, dies sind 63%. Die Prognose kann also durchaus als zutreffend angesehen werden.
9. Bezüglich der Bediensteten in Telearbeit kann festgestellt werden, dass sich der Anteil mehr als verdoppelt hat. Die mobile Tätigkeit zuhause aufgrund der Corona-Pandemie ist dabei nicht berücksichtigt.

5 MAßNAHMEN ZUR FRAUENFÖRDERUNG – STAND DER UMSETZUNG

5.1 Vorbemerkung

Der von dem Kreistag des Lahn-Dill-Kreises in seiner Sitzung am 17. Dezember 2018 beschlossene Frauenförderplan für die Jahre 2018 bis 2023 enthält Ziele und Maßnahmen, die zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer und der Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst ergriffen werden sollen.

5.2 Ziele und Maßnahmen

5.2.1 Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen

Stellenausschreibungen in unterrepräsentierten Bereichen erfolgen nach wie vor in enger Abstimmung mit der Frauenbeauftragten HGIG. Es wird sowohl bei externen Personalgewinnungsverfahren wie auch bei internen Personalauswahlverfahren auf die Unterrepräsentanz von Frauen, das bevorzugte Interesse an dem Ausgleich dieser Situation und die grundsätzliche Teilbarkeit der Planstellen hingewiesen.

Die Wahrnehmung von Führungspositionen in Teilzeit wird grundsätzlich ermöglicht. Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten weiblichen Führungskräfte ist im Berichtszeitraum gleichgeblieben.

Ein Konzept für die Entwicklung von Nachwuchsführungskräften unter Einbeziehung des Personalrates und der Frauenbeauftragten ist noch nicht erarbeitet.

Im Intranet des Lahn-Dill-Kreises ist die Handlungsempfehlung für Teilzeitmodelle in Führungspositionen hinterlegt.

5.2.2 Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Die Übertragung von Führungsstellen wird grundsätzlich an ein Auswahlverfahren zur Feststellung der tatsächlichen Eignung und Befähigung gebunden.

In Maßnahmen zur Fortbildung für Führungskräfte sind gleichstellungsrelevante Themen und die Förderung der Geschlechtersensibilität ein fester Bestandteil der Fortbildungen. Aufgrund der Corona-Pandemie sind Fortbildungen allerdings seit Jahresbeginn 2020 nur sehr eingeschränkt und überwiegend digital absolviert worden.

Alle Führungskräfte sind aufgefordert, auf die Chancengleichheit zu achten. Vertretungsfunktionen zur Wahrnehmung von Führungsverantwortung werden abhängig von den Grundvoraussetzungen auch gezielt Frauen übertragen (z. B. stellvertretende Abteilungsleitung/stellvertretende Fachdienstleitung). Da die Fluktuation bei Führungsstellen nicht hoch ist, ist die Umsetzung dieser Maßnahmen eher langfristig zu sehen. Im Berichtszeitraum konnte dies aber vereinzelt umgesetzt werden. In Projekten werden Aufgaben mit Führungselementen geeigneten Frauen übertragen.

5.2.3 Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Ausbildungsberufen

Der beschrittene Weg bei der Qualifizierung von jungen Menschen wird beibehalten. Insbesondere der Bereich der Werbung für Ausbildungsstellen bei dem Lahn-Dill-Kreis wurde durch die Ausbildungsleitung intensiviert. Leider ist es nicht gelungen, für den Beruf der Informatikkaufleute/Fachinformatiker/innen qualifizierte Interessentinnen zu gewinnen.

Ausbildungsberufe, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, werden mit dem Hinweis auf das Interesse der Dienststelle nach Erhöhung des Frauenanteils ausgeschrieben.

5.2.4 Diskriminierungsfreies Beurteilungswesen

Die Einführung eines Beurteilungswesens ist noch nicht erfolgt. Hintergrund ist auch, dass nach wie vor die Beurteilungsrichtlinien des Landes Hessen fehlen.

5.2.5 Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer wird beibehalten. Zum Stichtag 31. Dezember 2020 waren 56 % aller weiblichen Bediensteten in Teilzeit beschäftigt, bei den männlichen Bediensteten waren es 11 %.

Den Anträgen der Bediensteten auf Änderung der Arbeitszeit bzw. Gewährung von Sonderurlaub wegen Kinderbetreuung oder aus anderen persönlichen Gründen wird weiterhin nach Rechtslage entsprochen und vielfach in Anspruch genommen.

Das Wiedereinstiegskonzept für Frauen und Männer nach der Familienphase in den Beruf wird weiterhin umgesetzt und beurlaubte Bedienstete werden über alle für sie relevanten Stellenausschreibungen und Fortbildungsangebote regelmäßig im Intranet des Lahn-Dill-Kreises informiert.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird auch weiterhin durch Arbeitszeitmodelle, etwa die alternierende Telearbeit oder die flexible Arbeitszeitgestaltung, als attraktive Beschäftigungsvariante erweitert, sofern dies aufgrund der Funktion und den wahrzunehmenden Tätigkeiten möglich ist.

Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung wegen Kinderbetreuung oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbot nach § 6 des Mutterschutzgesetzes bzw. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung wird ein personeller Ausgleich vorgenommen.

Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind und wieder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, werden bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes vorrangig berücksichtigt.

Allen Bediensteten werden weiterhin Informationen der Kreisverwaltung zur Betreuung, Bildung und Förderung von Kindern sowie Angebote zu der Unterstützung von pflegebedürftigen Angehörigen umfassend zur Verfügung gestellt.

Das Frauenbüro bieten allen Bediensteten regelmäßig entsprechende Informationsveranstaltungen an.

5.2.6 Geschlechtergerechte Personalentwicklung

Bei der Besetzung von Führungs- und Leitungsstellen wird die Bereitschaft zur aktiven Förderung der Geschlechtergerechtigkeit erwartet und im Personalauswahlverfahren thematisiert.

Die weiteren Ziele bezüglich der Personalentwicklung werden beachtet und umgesetzt.

5.2.7 Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen

Das Personalentwicklungskonzept des Lahn-Dill-Kreises wird umgesetzt. Es ermöglicht, die Kompetenzen der Bediensteten zu erkennen, zu erhalten und systematisch weiterzuentwickeln.

Besondere Fortbildungsmaßnahmen – ausschließlich für weibliche Bedienstete – werden auch in Kooperation mit der Frauenbeauftragten HGIG angeboten. Beurlaubte Bedienstete werden über die Fortbildungsangebote informiert.

Das durchgeführte Cross-Mentoring wurde ausgewertet und soll weitergeführt werden.

Frauen wird gezielt die Möglichkeit gegeben, Arbeitsplätze anzureichern (Einarbeitung in und Übernahme von neuen Aufgaben) und ihre Tätigkeitsfelder aufzuwerten.

Der Frauenbeauftragten HGIG werden weiterhin finanzielle Ressourcen zur gezielten und eigenverantwortlichen Durchführung von frauenfördernden Qualifikationsmaßnahmen zur Verfügung gestellt.

Alle Fortbildungsangebote werden so gestaltet, dass Frauen besonders zur Teilnahme aufgefordert werden. Nach Möglichkeit werden diese Veranstaltungen auch halbtägig und vormittags angeboten.

Bei der Zulassung zu weiterqualifizierenden Maßnahmen wird angestrebt, mindestens die Hälfte der zur Verfügung stehenden Plätze mit Frauen zu besetzen. Frauen werden dazu gezielt von ihren Vorgesetzten auf die Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen angesprochen.

5.2.8 Geschlechterdifferenziertes Berichtswesen

Die durch den Fachdienst Personal und Organisation zu erfassenden Kennzahlen im Bereich der Personalmaßnahmen werden grundsätzlich geschlechterspezifisch erfasst. Dies hat sich in der Vergangenheit bewährt und ist selbstverständlich geworden.

5.2.9 Einführung der einheitlichen geschlechtergerechten Sprache in der Verwaltung

Die einheitliche geschlechtergerechte Sprache wird gemäß der Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung für die Kreisverwaltung des Lahn-Dill-Kreises weiterhin umgesetzt. Beispiele zur praktischen Anwendung werden entwickelt und im Intranet zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinterlegt. So hat die Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung einen Leitfaden zum Formulieren verständlicher Texte entwickelt, der auch gendergerechte Formulierungen beinhaltet. Ebenso wurde der vom Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill entwickelte Leitfaden für eine gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache beachtet.

5.2.10 Wahrung der Würde der Bediensteten durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die in der Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz festgelegten Maßnahmen werden umgesetzt, von der Zentralen Stelle evaluiert und ggf. weiterentwickelt.

5.2.11 Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz durch Prävention und Konfliktmanagement

Mit Wirkung vom 1. Januar 2020 ist die Dienstvereinbarung zum Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz in Kraft getreten. Diese wurde von der Arbeitsgruppe Prävention erarbeitet und wird regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt.

5.2.12 Entwicklung von gendersensiblen Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement

Das Gesundheitsmanagement berücksichtigt bei der Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen wie Befragungen, Gefährdungsanalysen, Arbeitsplatzuntersuchungen und Präventionsangeboten sowie Wiedereingliederungsmaßnahmen die Interessen, Bedürfnisse und unterschiedlichen Lebenssituationen, Sichtweisen und Belastungen von Frauen und Männern.

Für die Reinigungskräfte der Kreisverwaltung des Lahn-Dill-Kreises wurden auch in den Jahren 2018 und 2019 Präventionsveranstaltungen in Abstimmung mit dem Frauenbüro durchgeführt. Dabei war eine hohe Akzeptanz zu verzeichnen.