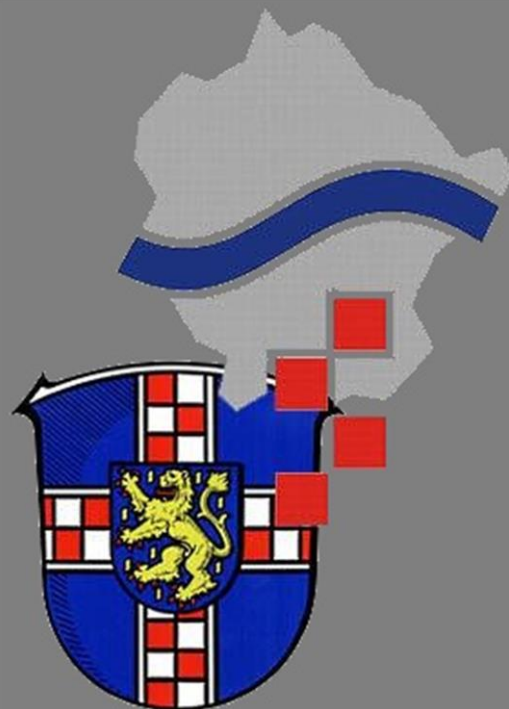


Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan

Kreisverwaltung des
Landkreises Limburg-Weilburg



Kreisausschuss
des Landkreises Limburg-Weilburg
Personalamt

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2019 – 2022	2
Anlagenliste	3
Bedienstetenzahlen – Entwicklung und aktueller Stand	4
Bedienstetenzahlen – Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte	5
Unterrepräsentanz in den Besoldungs- und Entgeltgruppen	9
Bedienstete in Führungspositionen.....	11
Gesamtübersicht Führungspositionen	13
Beförderungen von Beamtinnen und Beamten	15
Höhergruppierungen von Beschäftigten.....	16
Elternzeit/Sonderurlaub/Beurlaubungen	17
Mobiles Arbeiten	19
Ausbildung bei der Kreisverwaltung Limburg-Weilburg 2019 bis 2022	20
Personalentwicklung: Fortbildung und Studium bei der Kreisverwaltung Limburg-Weilburg 2019 bis 2022	23
Entwicklungsprogramm für Führungsnachwuchs	28
Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.....	29
Ziele für die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen und einer ausgewogenen Geschlechterverteilung	31
Anlagen.....	32

Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2019 – 2022

Der Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan (Stichtag 1. Juli 2022) zeigt auf, in welchen Bereichen noch Entwicklungsbedarf besteht und wie dieser durch entsprechende Schritte abgebaut werden kann. Er ist ein Analyse- und Steuerungsinstrument moderner Frauenförderung und Personal- und Organisationsentwicklung.

Des Weiteren soll in dem Bericht dargestellt werden, ob und inwieweit die Ziele erfüllt werden konnten oder ob die festgelegten Strukturen noch angemessen erscheinen oder nachgebessert werden müssen. Eventuell müssen neue Maßnahmen und Ziele erarbeitet werden.

Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur.

Er beinhaltet folgende Maßnahmen:

- **Förderung der Gleichstellung**
 - Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen
 - Abbau der Unterrepräsentanz in den Besoldungsgruppen, A 12 A 13 gehobener Dienst, A 13 höherer Dienst, A 14, A 16 und in den Entgeltgruppen wie EG 3, EG 9 a, EG 10, EG 11, EG 12 und EG 13.
- **Zielvorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz**
- **Fort- und Weiterbildung**
Frauenförderung, Nachwuchskräfteförderung
- **familienfreundliche Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
 - Mobile Arbeit
 - Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben (z. B. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) nachzugehen, ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen.
- **Schutz vor sexueller Belästigung**

Anlagenliste

1. Ist-Analyse Beamtinnen und Beamte:

Gesamtübersicht

einschließlich der Beamtinnen/Beamte, die in Teilzeit beschäftigt sind oder sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden bzw. beurlaubt sind

2. Analyse Altersstruktur Beamtinnen und Beamte

3. Ist-Analyse Beschäftigte

Gesamtübersicht

beinhaltet

- Verwaltung
- Ärztinnen/Ärzte
- Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter
- Bauingenieurinnen/Bauingenieure
- Schulhausverwalterinnen/Schulhausverwalter
- Raumpflegerinnen/Raumpfleger

inklusive aller Bediensteten, die in Teilzeit beschäftigt sind oder sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden bzw. beurlaubt sind

4. Analyse Altersstruktur Beschäftigte

Bedienstetenzahlen – Entwicklung und aktueller Stand

Zum Stichtag 1. Juli 2022 beschäftigt die Kreisverwaltung Limburg-Weilburg insgesamt 862 Personen. Dabei ist festzustellen, dass der Anteil der weiblichen Bediensteten mit 65,43 % weiterhin deutlich höher liegt als der Anteil der männlichen Bediensteten (34,57 %).

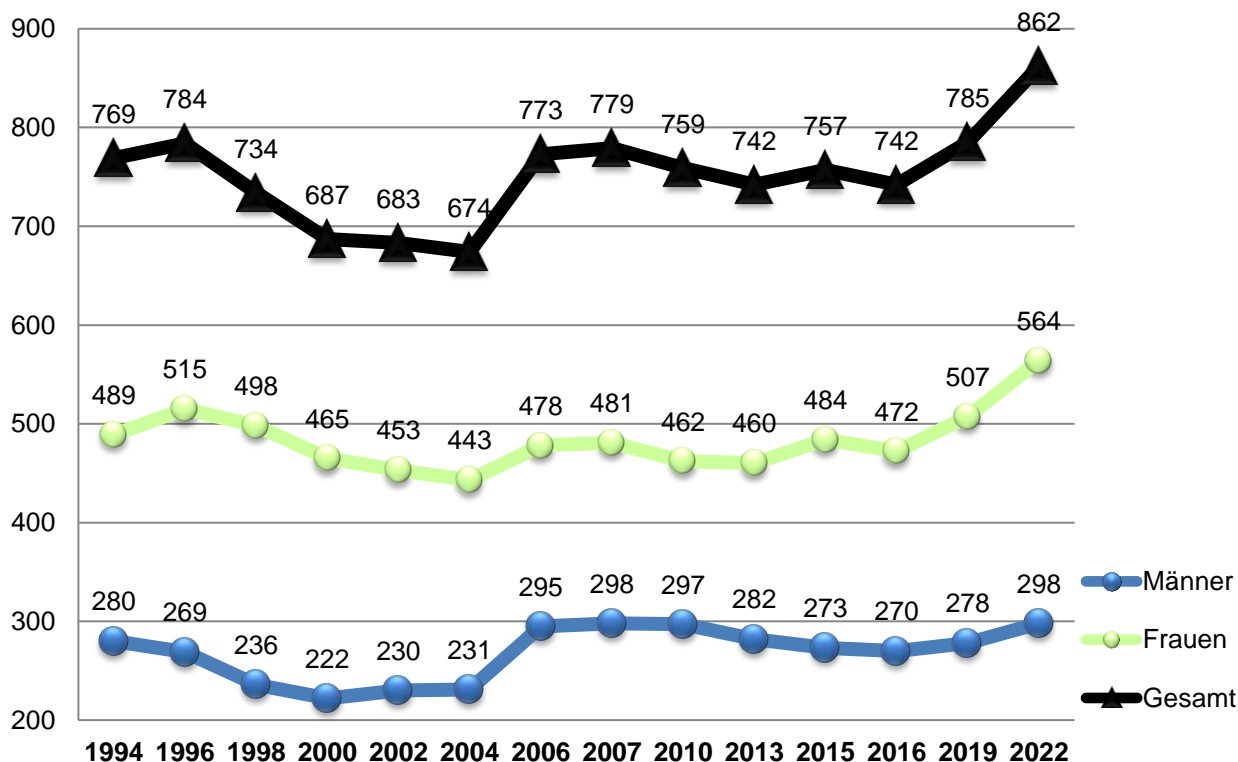
Vergleichswerte aus den vergangenen 25 Jahren belegen, dass der Frauenanteil in den Jahren 1998 bis 2002 (zwischen knapp 66 % und fast 68 %) am höchsten war, sich bis zum Jahr 2010 auf knapp 61 % reduzierte und seitdem wieder ansteigt.

	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2010	2013	2015	2016	2019	2022
Männer	36,41%	34,31%	32,15%	32,31%	33,67%	34,27%	38,16%	38,25%	39,13%	38,01%	36,06%	36,39%	35,41%	34,57%
Frauen	63,59%	65,69%	67,85%	67,69%	66,33%	65,73%	61,84%	61,75%	60,87%	61,99%	63,94%	63,61%	64,59%	65,43%

In der Gesamtübersicht fällt auf, dass die Anzahl der Bediensteten gegenüber dem letzten Frauenförder- und Gleichstellungsplan um 77 Personen angestiegen ist.

Grund hierfür sind maßgeblich befristete Einstellungen auf Grund der Corona-Pandemie (Bürgertelefon, Kontaktpersonenermittlung, Impfzentrum).

Entwicklung Bedienstetenzahlen



Bedienstetenzahlen – Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte

Zum Stichtag 01.07.2022 sind bei der Kreisverwaltung Limburg-Weilburg insgesamt 862 Personen beschäftigt. Diese teilen sich in 177 Beamte und Beamtinnen (20,53%) sowie 685 Beschäftigte (79,47%) auf.

Diese Verteilung auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen hat sich im Vergleich zu den Werten des Jahres 2019 um knapp zwei Prozentpunkte zu Gunsten der Beschäftigten verschoben.

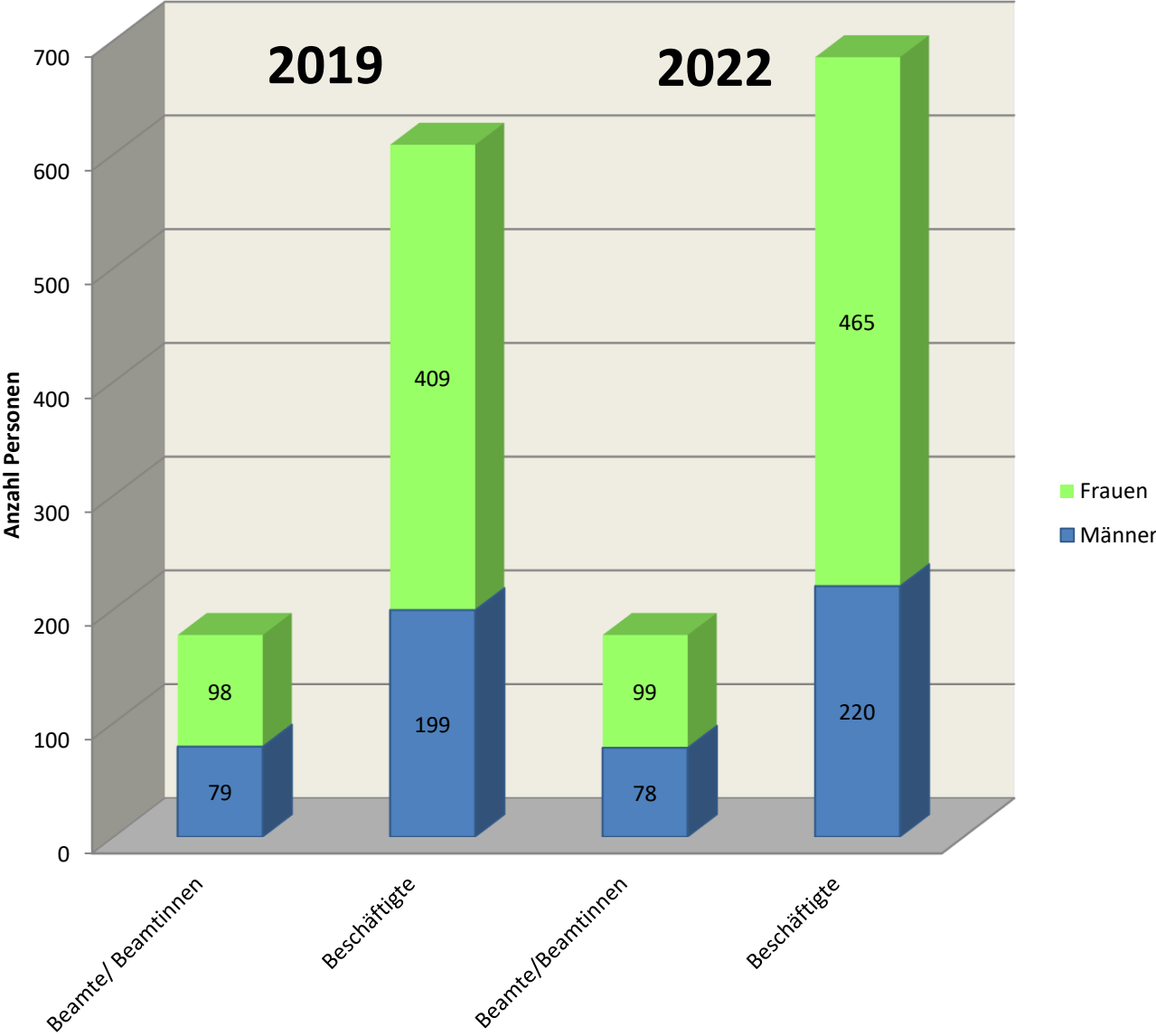
Bedienstete nach Gruppen								
2019					2022			
Beamte/Beamtinnen		Beschäftigte			Beamte/Beamtinnen		Beschäftigte	
	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
Männer	79	44,63%	199	32,73%	78	44,07%	220	32,12%
Frauen	98	55,37%	409	67,27%	99	55,93%	465	67,88%
Gesamt	177	100,00%	608	100,00%	177	100,00%	685	100,00%

Gesamtbedienstetenzahl: 177 + 608 = <u>785</u>				Gesamtbedienstetenzahl: 177 + 685 = <u>862</u>			
---	--	--	--	---	--	--	--

Anteil an Gesamtbedienstetenzahl		Anteil an Gesamtbedienstetenzahl	
Beamte/Beamtinnen	Beschäftigte	Beamte/Beamtinnen	Beschäftigte
22,55%	77,45%	20,53%	79,47%

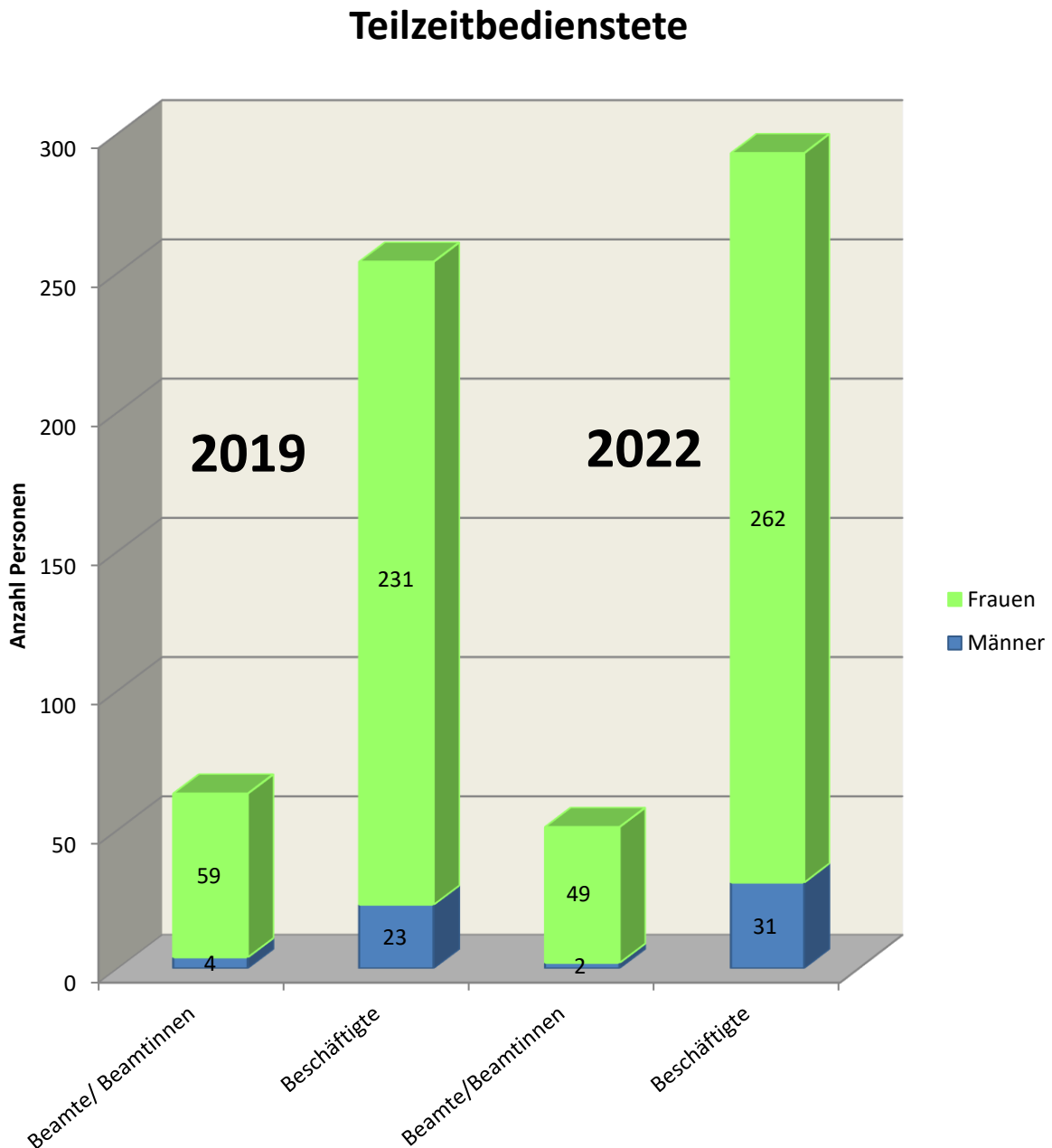
Die nachfolgende Grafik zeigt die Werte des Vergleichsjahres 2019 sowie die des Stichtages 1. Juli 2022, jeweils aufgeschlüsselt nach der Gruppenzugehörigkeit (verbeamtet oder beschäftigt) und dem Geschlecht (Frauen oder Männer).

Bedienstete nach Gruppen



Bedienstetenzahlen – Teilzeit

Wie aus der nachfolgenden Grafik ersichtlich, stieg der Anteil der teilzeitbeschäftigten Personen seit dem Jahr 2019 an.



Insgesamt arbeiten 344 Personen bei der Kreisverwaltung innerhalb eines Teilzeitarbeitsmodells. Dies entspricht einem Anteil an der Gesamtbedienstetenstruktur von 39,91 %. Im Jahre 2019 betrug dieser Anteil 40,38 % und ist somit bis heute um 0,47 Prozentpunkte gesunken. Absolut betrachtet ist die Zahl der teilzeitarbeitenden Bediensteten im Vergleich zum Jahr 2019 um 27 Personen gestiegen.

Teilzeitbedienstete

	2019			2022		
	Beamte/ Beamtinnen	Beschäftigte	Gesamt	Beamte/ Beamtinnen	Beschäftigte	Gesamt
Männer absolut	4	23	27	2	31	33
Männer prozentual	1,26%	7,26%	8,52%	0,58%	9,01%	9,59%
Frauen absolut	59	231	290	49	262	311
Frauen prozentual	18,61%	72,87%	91,48%	14,24%	76,16%	90,41%
Summe absolut	63	254	317	51	293	344
Summe prozentual	19,87%	80,13%	100,00%	14,83%	85,17%	100,00%

Teilzeitbedienstete gesamt: **317**

Teilzeitbedienstete gesamt: **344**

	Anteil an Gesamtbedienstetenzahl		Anteil an Gesamtbedienstetenzahl	
	Gesamtbedienstete	Teilzeitbedienstete	Gesamtbedienstete	Teilzeitbedienstete
Männer absolut	278	27	298	33
Männer prozentual	35,41%	3,44%	34,57%	3,83%
Frauen absolut	507	290	564	311
Frauen prozentual	64,59%	36,94%	65,43%	36,08%
Summe absolut	785	317	862	344
Summe prozentual	100,00%	40,38%	100,00%	39,91%

Erkennbar ist, dass die Zahl der teilzeitarbeitenden männlichen Bediensteten zugenommen hat. Der Anteil, gemessen an der Gesamtbedienstetenzahl, beträgt 3,83 % und ist somit um 0,39 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2019 gestiegen. Bei den weiblichen Bediensteten ist der Anteil hingegen mit derzeit 36,08% um 0,86 Prozentpunkte gesunken.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit weist eine steigende Tendenz zum Vergleichsjahr auf. Zudem ist der Anteil der männlichen Beschäftigten angestiegen. Die Zahlen bei den Beamtinnen und Beamten sind jeweils in Bezug zum Vergleichsjahr gesunken.

Generell ist zu erkennen, dass Teilzeitarbeit immer noch in erheblichem Umfang von den weiblichen Bediensteten in Anspruch genommen wird.

Unterrepräsentanz in den Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die nachstehenden Tabellen geben Aufschluss über die Unterrepräsentanz der Beamtinnen und Beamten in den jeweiligen Besoldungsgruppen zum Stichtag 1. Juli 2019 und 1. Juli 2022 sowie der Beschäftigten zu denselben Stichtagen.

2019						
Besoldungsgruppe	Beamte	Beamtinnen	Bedienstete insgesamt	Anteil Männer in %	Anteil Frauen in %	Unterrepräsentanz
A 16	5		5	100,00%		Frauen
A 15		3	3		100,00%	Männer
A 14	5	4	9	55,56%	44,44%	Frauen
A 13 h. D.						
A 13 g. D.	10		10	100,00%		Frauen
A 12	18	4	22	81,82%	18,18%	Frauen
A 11	12	24	36	33,33%	66,67%	Männer
A 10	10	40	50	20,00%	80,00%	Männer
A 9	5	7	12	41,67%	58,33%	Männer
A 9 m.D.	5	3	8	62,50%	37,50%	Frauen
A 8		1	1		100,00%	Männer
A 7	2	1	3	66,67%	33,33%	Frauen
A 6		3	3		100,00%	Männer

2022						
Besoldungsgruppe	Beamte	Beamtinnen	Bedienstete insgesamt	Anteil Männer in %	Anteil Frauen in %	Unterrepräsentanz
A 16	3		3	100,00%		Frauen
A 15	1	3	4	25,00%	75,00%	Männer
A 14	4	3	7	57,14%	42,86%	Frauen
A 13 h. D.						
A 13 g. D.	9		9	100,00%		Frauen
A 12	15	4	19	78,95%	21,05%	Frauen
A 11	13	22	35	37,14%	62,86%	Männer
A 10	6	34	40	15,00%	85,00%	Männer
A 9	6	13	19	31,58%	68,42%	Männer
A 9 m.D.	5	8	13	38,46%	61,54%	Männer
A 8						
A 7	2		2	100,00%		Frauen
A 6	5	8	13	38,46%	61,54%	Männer

2019						
Entgeltgruppe	Männer	Frauen	Bedienstete insgesamt	Anteil Männer	Anteil Frauen	Unterrepräsentanz
EG15		1	1		100,00%	Männer
EG 14	1	6	7	14,29%	85,71%	Männer
EG 13	5	1	6	83,33%	16,67%	Frauen
EG 12	5	2	7	71,43%	28,57%	Frauen
EG 11	22	19	41	53,66%	46,34%	Frauen
EG 10	8	3	11	72,73%	27,27%	Frauen
EG 9c	4	4	8	50,00%	50,00%	
EG 9b	18	41	59	30,51%	69,49%	Männer
EG 9a	30	30	60	50,00%	50,00%	
EG 9						
EG 8	12	34	46	26,09%	73,91%	Männer
EG 7	28	20	48	58,33%	41,67%	Frauen
EG 6	17	89	106	16,04%	83,96%	Männer
EG 5	31	79	110	28,18%	71,82%	Männer
EG 3	6	2	8	75,00%	25,00%	Frauen
EG 2a		11	11		100,00%	Männer
S 17		1	1		100,00%	Männer
S 15		5	5		100,00%	Männer
S 14	3	35	38	7,89%	92,11%	Männer
S 12	3	15	18	16,67%	83,33%	Männer
S 11b	1	2	3	33,33%	66,67%	Männer
S 9	1		1	100,00%		Frauen
S 8		1	1		100,00%	Männer

2022						
Entgeltgruppe	Männer	Frauen	Bedienstete insgesamt	Anteil Männer	Anteil Frauen	Unterrepräsentanz
EG15		5	5		100,00%	Männer
EG 14	1	5	6	16,67%	83,33%	Männer
EG 13	5	1	6	83,33%	16,67%	Frauen
EG 12	5	2	7	71,43%	28,57%	Frauen
EG 11	21	26	47	44,68%	55,32%	Männer
EG 10	15	5	20	75,00%	25,00%	Frauen
EG 9c	6	8	14	42,86%	57,14%	Männer
EG 9b	19	45	64	29,69%	70,31%	Männer
EG 9a	35	40	75	46,67%	53,33%	Männer
EG 9						
EG 8	3	26	29	10,34%	89,66%	Männer
EG 7	35	16	51	68,63%	31,37%	Frauen
EG 6	20	132	152	13,16%	86,84%	Männer
EG 5	28	69	97	28,87%	71,13%	Männer
EG 3	6	8	14	42,86%	57,14%	Männer
EG 2a		7	7		100,00%	Männer
EG 2		1	1		100,00%	Männer
S 17						
S 15		5	5		100,00%	Männer
S 14	3	37	40	7,50%	92,50%	Männer
S 12	3	14	17	17,65%	82,35%	Männer
S 11b	1	2	3	33,33%	66,67%	Männer
S 9	1		1	100,00%		Frauen

Bedienstete in Führungspositionen

Zu den Führungspositionen innerhalb der Kreisverwaltung Limburg-Weilburg zählen die Amtsleitungen (einschließlich der Referatsleitungen und Sonderdienstleitungen)¹, Fachdienstleitungen und Sachgebietsleitungen.

Die nachfolgenden Tabellen geben, nach Führungsebenen aufgeteilt, Aufschluss über die Geschlechterverteilung zu den Stichtagen 1. Juli 2019 und 1. Juli 2022.

<u>2019</u>	Amtsleitung		Fachdienst- leitung		Sachgebiets- leitung	
	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau
Amt/Referat/ Sonder- dienst						
Büro des Landrats (Referatsleitung)	1				1	2
Referat Aus- und Jugend- bildung		1				
Referat für Rechtsangele- genheiten		1				
Personalamt		1				
Amt für Finanzen und Organisation	1		5			2
Amt für Öffentliche Ordnung	1		6		3	3
Amt für den Ländlichen Raum, Umwelt, Veterinär- wesen und Verbraucher- schutz	1		4	1		
Amt für Jugend, Schule und Familie	1		4	2		5
Sozialamt		1	3	2		2
Gesundheitsamt	1		1	2		
Sonderdienst Revision	1					
Sonderdienst Frauenbüro		1				
<u>Summe:</u>	7	5	23	7	4	14

¹ Im Folgenden wird jeweils auf den Zusatz „einschließlich der Referatsleitungen und Sonderdienstleitungen“ verzichtet. Wird die Bezeichnung Amtsleitung gewählt, sollen die Referatsleitungen und Sonderdienstleitungen als inkludiert gelten.

<u>2022</u>	Amtsleitung		Fachdienst- leitung		Sachgebiets- leitung	
	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau
Amt/Referat/ Sonder- dienst						
Büro des Landrats (Referatsleitung)	1				2	1
Referat Aus- und Jugend- bildung		1				
Referat für Rechtsangele- genheiten		1				
Personalamt		1				
Amt für Finanzen und Organisation	1		4			2
Amt für Öffentliche Ordnung	1		3	2	1	3
Amt für den Ländlichen Raum, Umwelt, Veterinär- wesen und Verbraucher- schutz		1	2	2		
Amt für Jugend, Schule und Familie	1		4	2		4
Sozialamt		1	3	2		2
Gesundheitsamt		1	2	1		
Sonderdienst Revision	1					
Sonderdienst Frauenbüro		1				
<u>Summe:</u>	5	7	18	9	3	12

Gesamtübersicht Führungspositionen

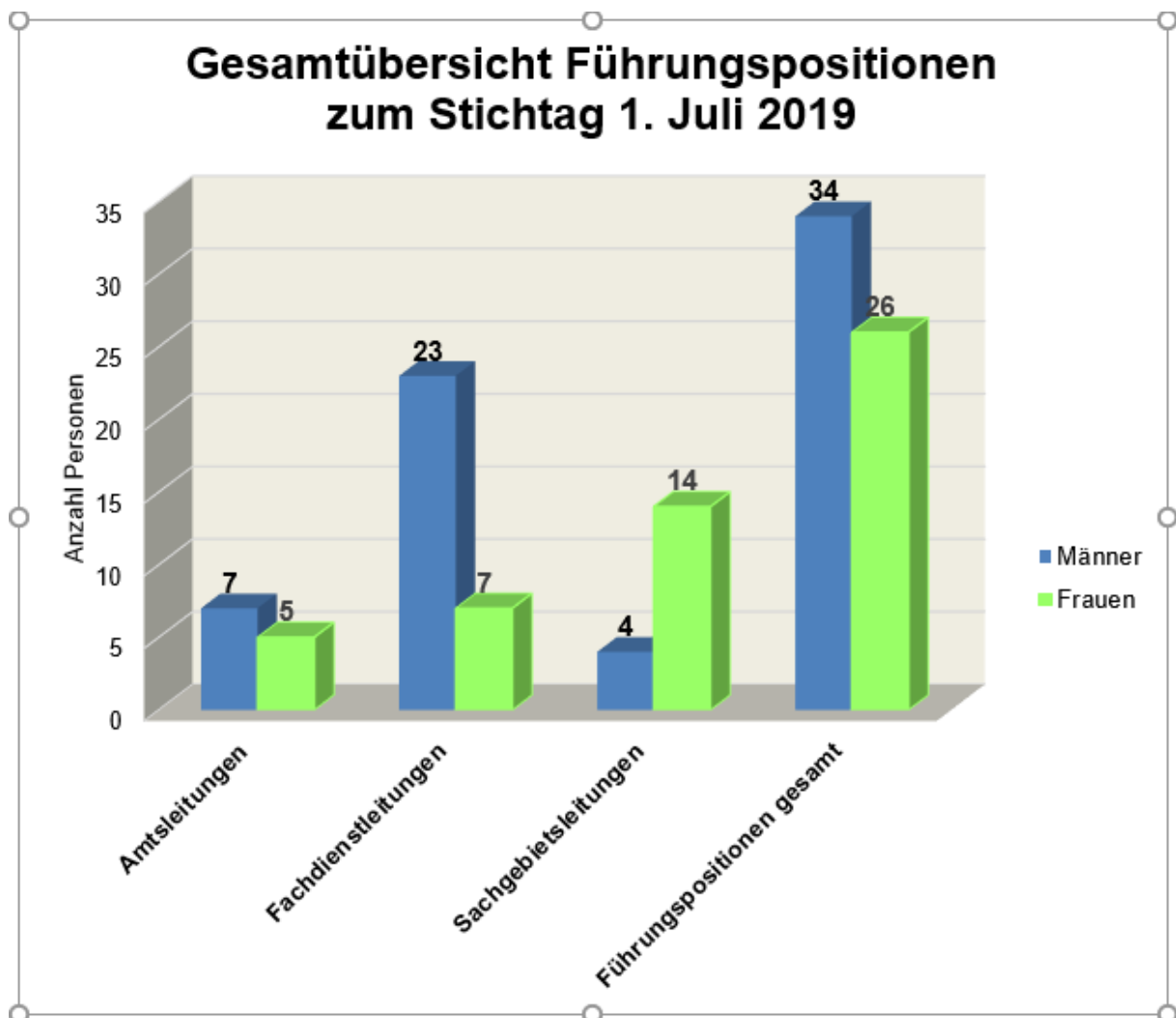
Zum Stichtag 1. Juli 2022 befanden sich insgesamt 54 Bedienstete der Kreisverwaltung in Führungspositionen.

Die Grafik verdeutlicht, dass innerhalb der Fachdienstleitungen der Anteil an weiblichen Führungskräften weiterhin unterrepräsentiert ist. Im Gegensatz dazu überwiegt der weibliche Anteil im Bereich der Amtsleitungen mit 58,33 %.

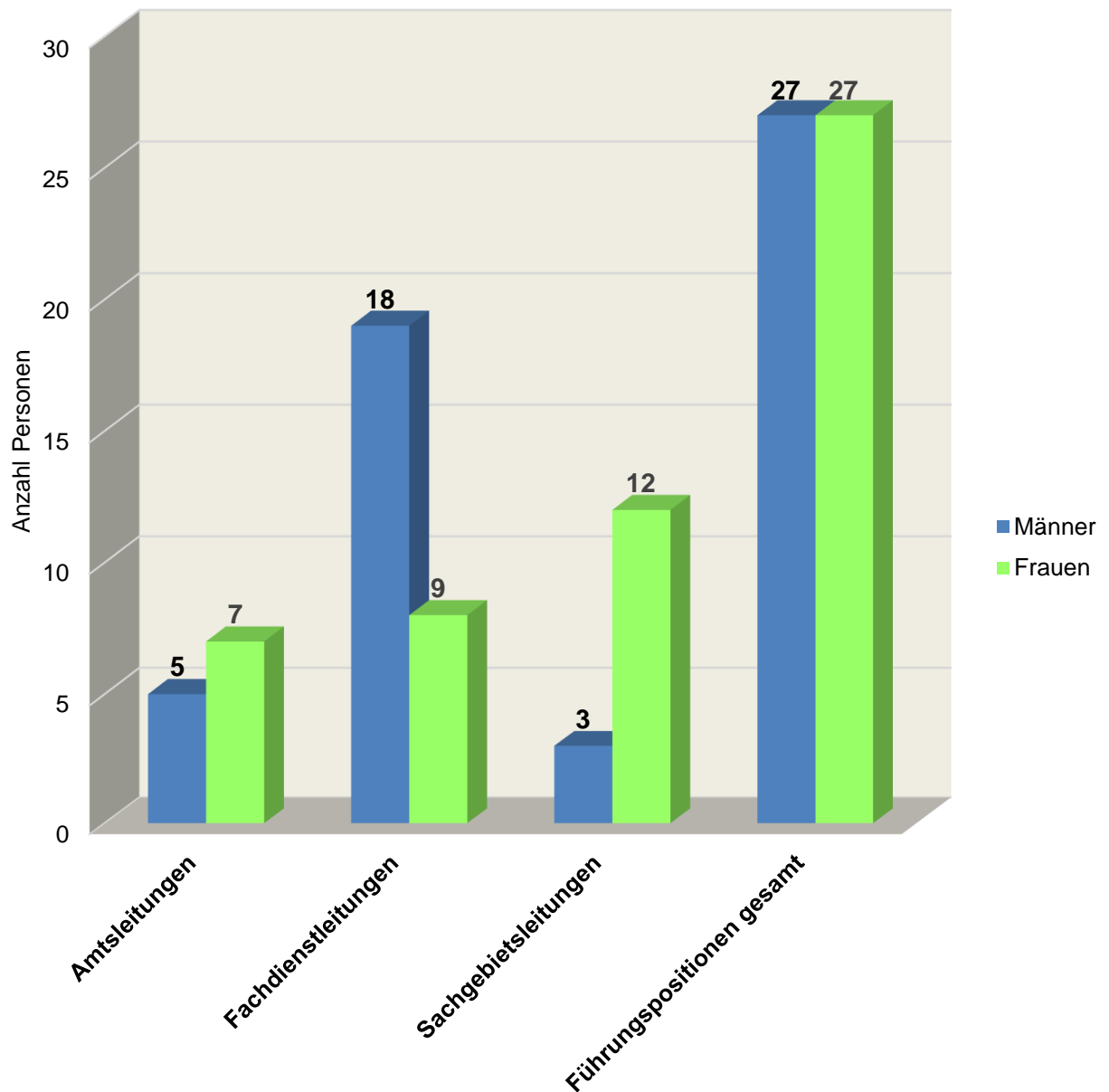
Im Bereich der Sachgebietsleitungen wird bei 80 % der besetzten Stellen die Führungsposition durch eine Frau ausgeübt.

Im Vergleich der gesamten Führungspositionen wird sichtbar, dass 27 Frauen Führungsaufgaben wahrnehmen. Prozentual betrachtet entspricht dies 50 % der Führungspositionen.

Im Folgenden werden zur Vergleichbarkeit der Daten Übersichten über die Führungspositionen zu den Stichtagen 1. Juli 2019 und 1. Juli 2022 dargestellt.



Gesamtübersicht Führungspositionen zum Stichtag 1. Juli 2022



Beförderungen von Beamtinnen und Beamten

Die untenstehende Tabelle stellt die Anzahl der vom 1. August 2019 bis zum 1. Juli 2022 vorgenommenen Beförderungen von Beamtinnen und Beamten dar. Die Tabelle gibt jahresbezogen Auskunft über die jeweils vorgenommenen Maßnahmen.

Beamtinnen und Beamte						
	2020		2021		2022	
Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
A 16						
A 15						
A 14						
A 13 h. D.						
A 13 g. D.	2					
A 12					1	
A 11	3	5	2	2	1	
A 10	2					
A 9 g. D.						
A 9 m. D.		2				
Summe	7	7	2	2	2	

Höhergruppierungen von Beschäftigten

Nach Jahren differenziert zeigt die Tabelle auf, welche Höhergruppierungen in den Jahren 2020, 2021 sowie 2022² vorgenommen wurden.

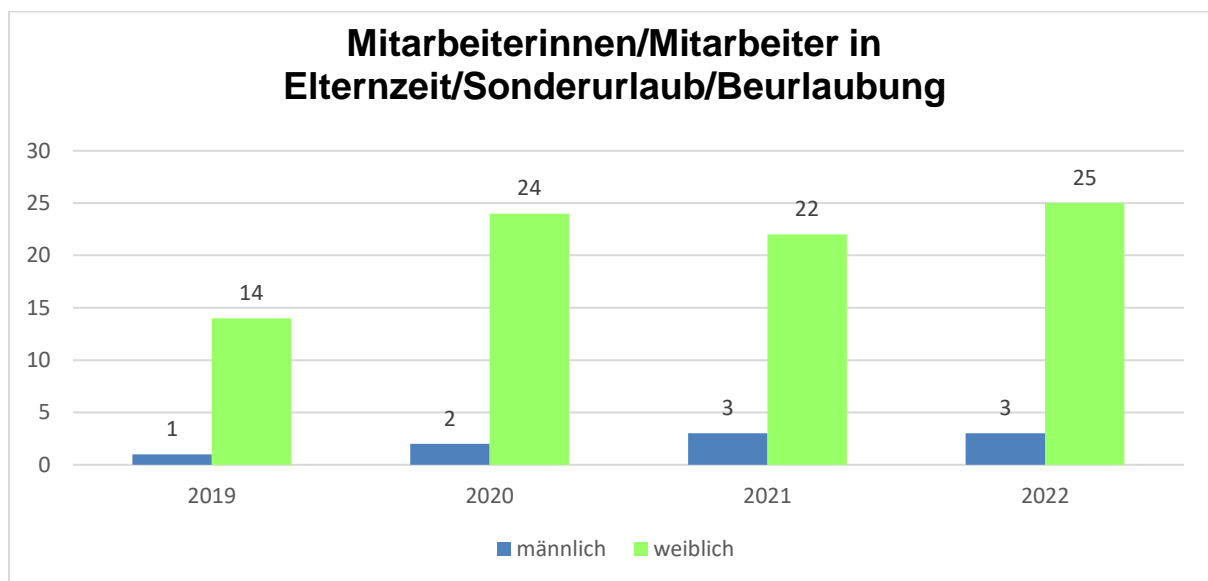
Beschäftigte						
	2020		2021		2022 ²	
Entgeltgruppe	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
EG 15				1		
EG 14					1	
EG 13			1	1	1	
EG 12	2					
EG 11			2	1		
EG 10			3		1	
EG 9c	1			1		2
EG 9b		2	1	2	2	1
EG 9a	3	2	2	9	2	2
EG 8		1		3	1	1
EG 7	2		5		2	2
EG 6		12	7	23		6
EG 5		1				
Summe	8	18	21	41	10	14

² Im Jahr 2022 wurden Höhergruppierungen im Zeitraum 1. Januar 2022 bis 1. Juli 2022 berücksichtigt.

Elternzeit/Sonderurlaub/Beurlaubungen

Die Anzahl der Personen, die sich zum jeweiligen Stichtag 1. Juli in Elternzeit, Sonderurlaub oder einer Beurlaubung zur Kinderbetreuung befunden haben, hat sich zwischen den Jahren 2019 und 2020 erhöht. In den Folgejahren bis zum Stichtag 1. Juli 2022 ändert sich nur geringfügig etwas.

	Bechäftigte		Beamte	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2019	1	13	0	1
2020	2	21	0	3
2021	3	20	0	2
2022	3	22	0	3



Bei dieser Stichtagsbetrachtung ist die Anzahl der Männer in Elternzeit weiterhin sehr gering.

Bei einer Auswertung der über das Jahr verteilten Elternzeiten konnte festgestellt werden, dass im Zeitraum 01.07.2019 bis 01.07.2022 insgesamt **9 Männer** (meistens in einem Zeitraum von 1 Monat) Elternzeit in Anspruch genommen haben.

Familienfreundliche Arbeitszeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat für die Kreisverwaltung Limburg-Weilburg auch weiterhin einen hohen Stellenwert.

Die Orientierung an den einzelnen Lebensphasen (lebensphasenorientierte Personalpolitik) berücksichtigt die unterschiedlichen Bedürfnisse von Beschäftigten mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Gerade die Pflege von Angehörigen wird in der Zukunft eine immer größere Rolle spielen.

Ein familienfreundliches Arbeitsumfeld ist aber nicht nur für die Mitarbeitenden wichtig. Es wird auch immer mehr zum Merkmal für die Arbeitgeberattraktivität unserer Kreisverwaltung. Wir haben ein hohes Interesse daran, besonders qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten.

Familienfreundliche und bedarfsgerechte Arbeitsbedingungen erhöhen darüber hinaus die Arbeitsmotivation, steigern die Leistungsbereitschaft, die Arbeitsqualität und reduzieren Fehlzeiten.

Dabei wird die Flexibilität bei der Arbeitszeit sowohl im Hinblick auf die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auch auf den Arbeitsort immer wichtiger.

Durch unsere Dienstvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit (Verwaltung, Schulverwaltungskräfte und Schulhausverwalterinnen/Schulhausverwalter) kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Privatleben für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Limburg-Weilburg bereits seit vielen Jahren gut in Einklang gebracht werden.

Grundsätzlich ist Teilzeitarbeit auf jedem Arbeitsplatz möglich. Natürlich muss die ordnungsgemäße Erledigung der dienstlichen Aufgaben sichergestellt werden.

Mit der Einführung der Mobilen Arbeit zum 1. Januar 2020 ist ein weiterer Meilenstein für die Flexibilisierung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen worden.

Mobiles Arbeiten

Um Arbeitszeiten noch flexibler gestalten zu können und die Arbeitsbedingungen in Zeiten der Digitalisierung noch zu verbessern, schloss die Dienststelle mit dem Personalrat der Kreisverwaltung Limburg-Weilburg die Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ ab, die am 1. Januar 2020 in Kraft trat.

Die Corona-Pandemie bewirkte durch das pandemiebedingte Arbeiten im Homeoffice, dass sich immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entschlossen, einen entsprechenden Antrag zu stellen.

Personen in Mobiler Arbeit:

Stichtag	01.07.2020	01.07.2021	01.07.2022
Frauen	50	111	167
Männer	24	39	73
Summe	74	150	240

Die Dienstvereinbarung war auf zwei Jahre befristet, wurde darüber hinaus jedoch weiterhin angewandt.

Zwischenzeitlich wurde die Dienstvereinbarung evaluiert. Die bisherigen Erfahrungen wurden eingebracht und führten zu Anpassungen und Änderungen einiger Vorschriften.

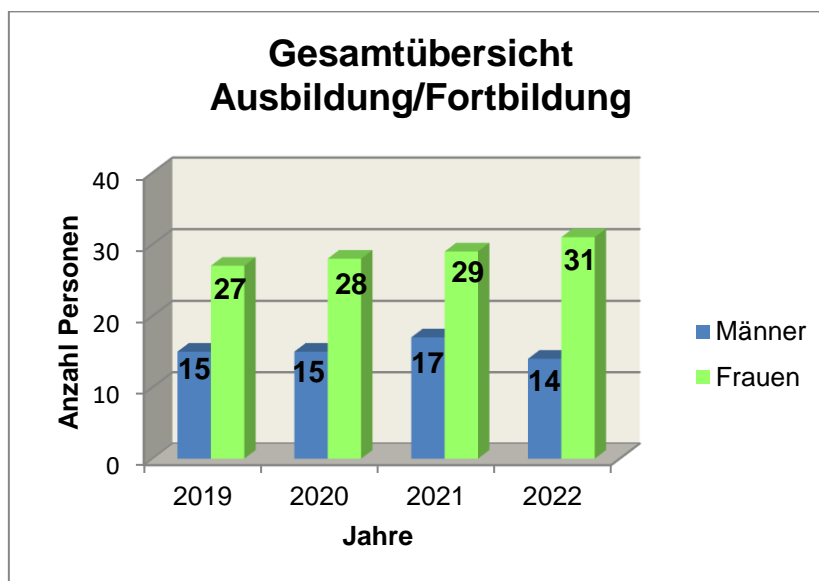
Der Entwurf wird den Gremien noch zur Zustimmung vorgelegt und in Kürze in Kraft treten.

Ausbildung bei der Kreisverwaltung Limburg-Weilburg 2019 bis 2022³

Durch den demographischen Wandel wird es für die öffentliche Verwaltung künftig schwieriger werden, gut ausgebildete Fachkräfte für die Besetzung freier Stellen zu finden.

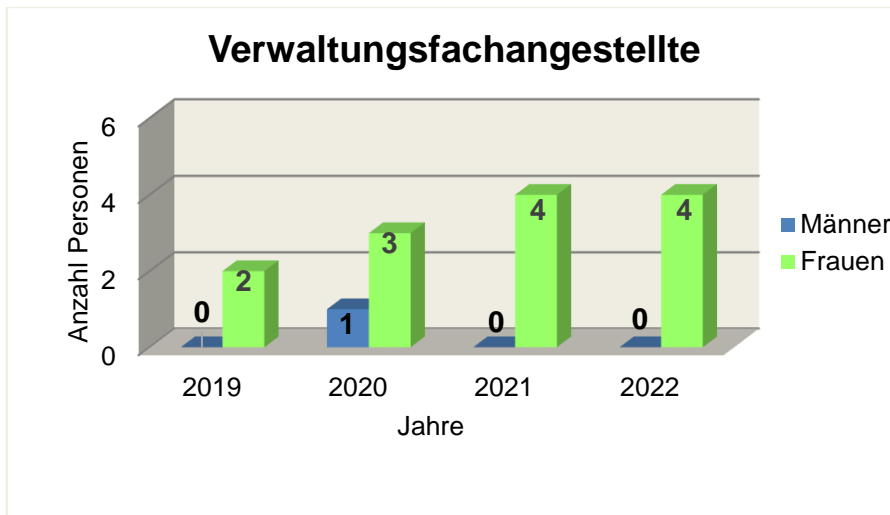
Aus diesem Grund bildet die Kreisverwaltung Limburg-Weilburg seit vielen Jahren junge Menschen in den Ausbildungsberufen Verwaltungsfachangestellter (m/w/d) und Fachinformatiker für Systemintegration (m/w/d) aus. Seit 2017 bieten wir auch wieder die Ausbildung für die Laufbahn des mittleren Dienstes in der allgemeinen Verwaltung an.

Aus den nachfolgenden Diagrammen und Tabellen ist ersichtlich, wie viele Auszubildende sowie Anwärterinnen und Anwärter insgesamt und in den einzelnen Berufsbildern ausgebildet werden.

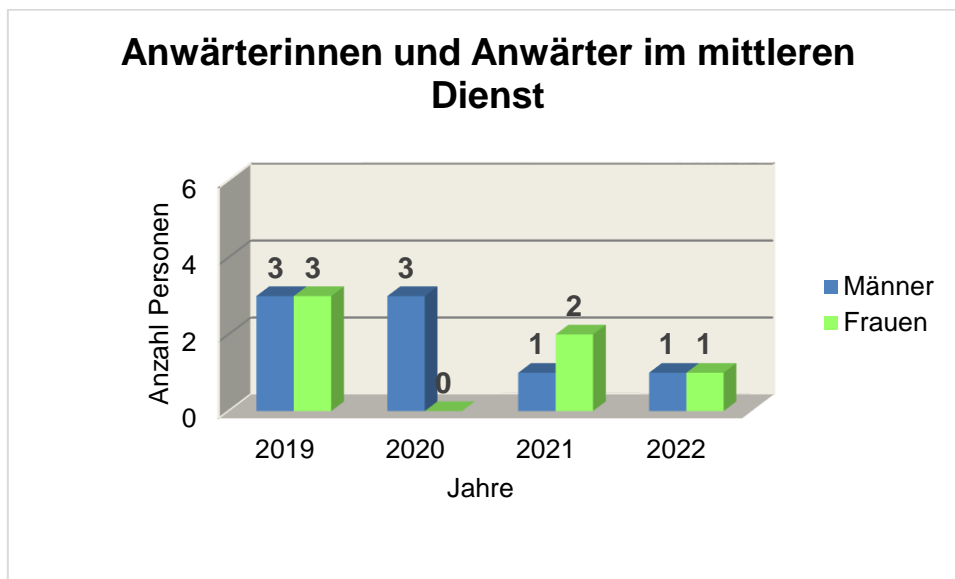


	2019	2020	2021	2022
Männer	15	15	17	14
Frauen	27	28	29	31
Summe	42	43	46	45
Anteil Männer	35,71%	34,88%	36,96%	31,11%
Anteil Frauen	64,29%	65,12%	63,04%	68,89%

³ Darstellungen jeweils bezogen auf den 1. August bzw. den 1. September bzw. den 1. Oktober eines Jahres (Beginn der Ausbildung, Studium)

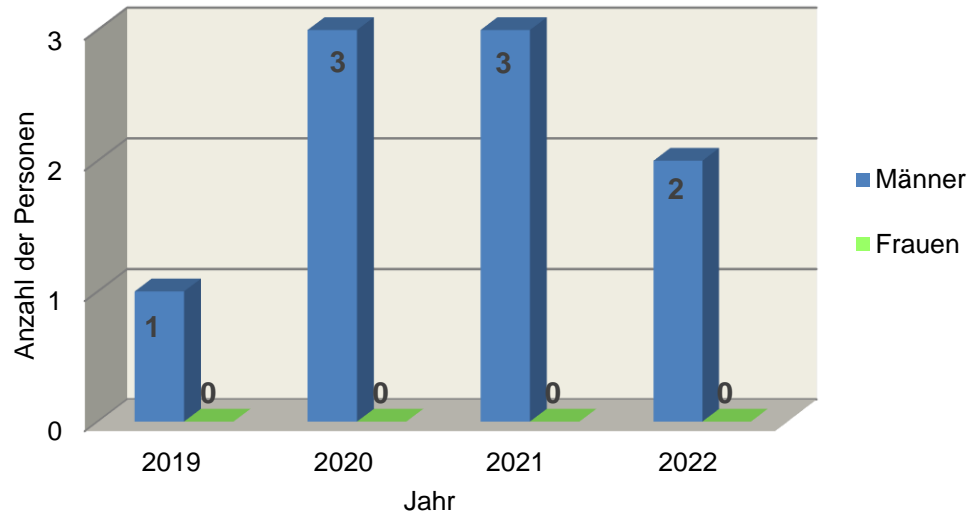


	2019	2020	2021	2022
Männer	0	1	0	0
Frauen	2	3	4	4
Summe	2	4	4	0
Anteil Männer	0%	25%	0%	0%
Anteil Frauen	100%	75%	100%	100%



	2019	2020	2021	2022
Männer	3	3	1	1
Frauen	3	0	2	1
Summe	6	3	3	2
Anteil Männer	50%	100%	33,33%	50%
Anteil Frauen	50%	0%	66,67%	50%

Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker für Systemintegration

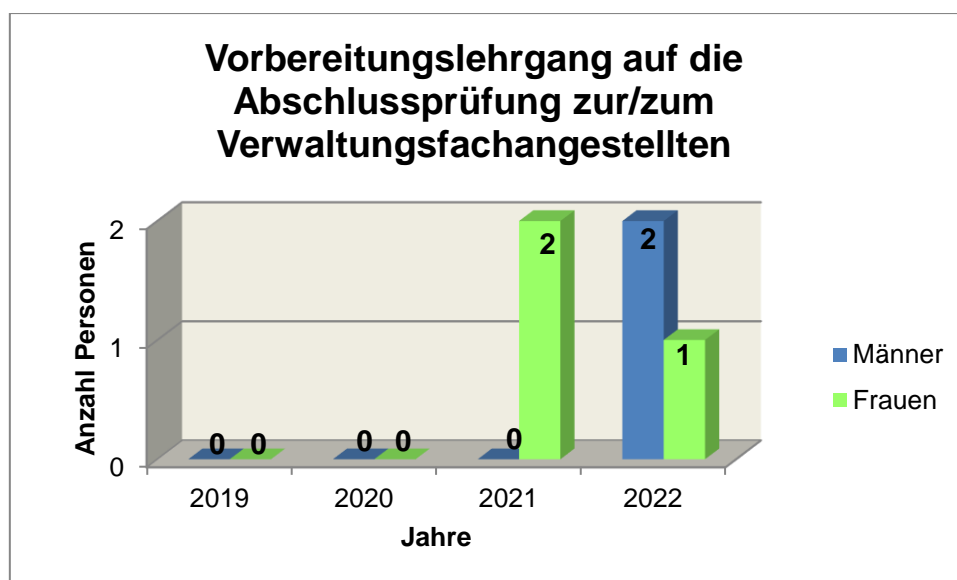


	2019	2020	2021	2022
Männer	1	3	3	2
Frauen	0	0	0	0
Summe	1	3	3	2
Anteil Männer	100%	100%	100%	100%
Anteil Frauen	0%	0%	0%	0%

Personalentwicklung: Fortbildung und Studium bei der Kreisverwaltung Limburg-Weilburg 2019 bis 2022⁴

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Verwaltungsausbildung die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung zu geben, wurden im Jahr 2021 zwei Bedienstete zum Vorbereitungslehrgang auf die Abschlussprüfung zur Verwaltungsfachangestellten zugelassen.

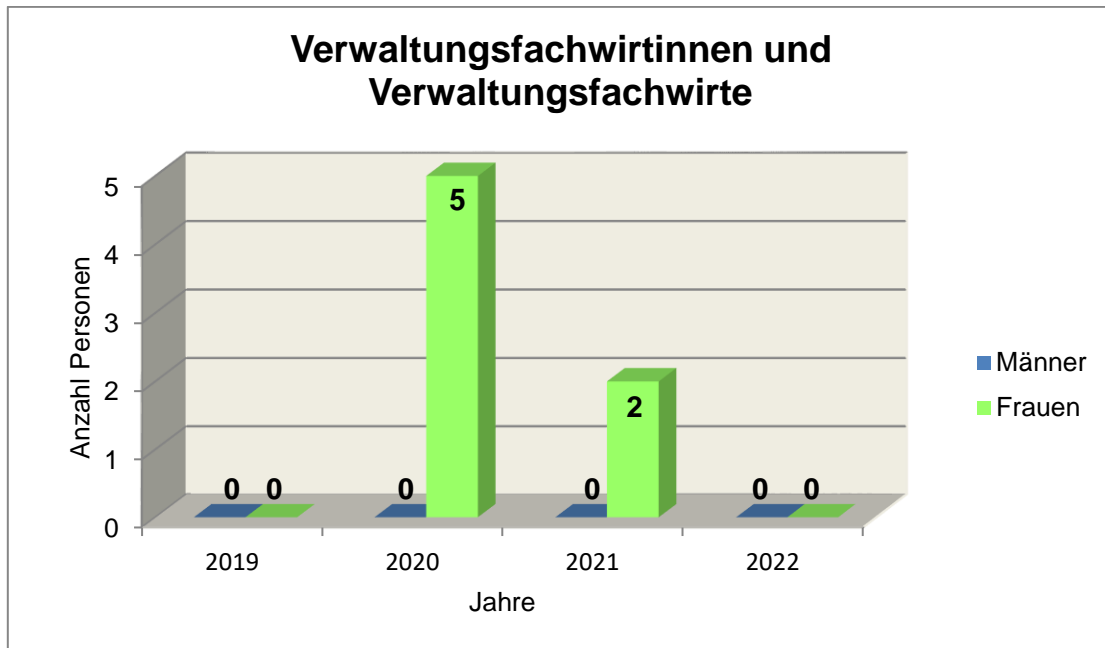
Die Zulassung durch den Kreisausschuss für 3 Bedienstete zur Teilnahme an dem Vorbereitungslehrgang im Jahr 2022 ist erfolgt. Der genaue Zeitpunkt des Lehrgangsbeginns steht noch nicht fest.



	2019	2020	2021	2022
Männer	0	0	0	2
Frauen	0	0	2	1
Summe	0	0	2	3
Anteil Männer	0%	0%	0%	66,67%
Anteil Frauen	0%	0%	100%	33,33%

⁴ Darstellungen jeweils bezogen auf das ganze Jahr.

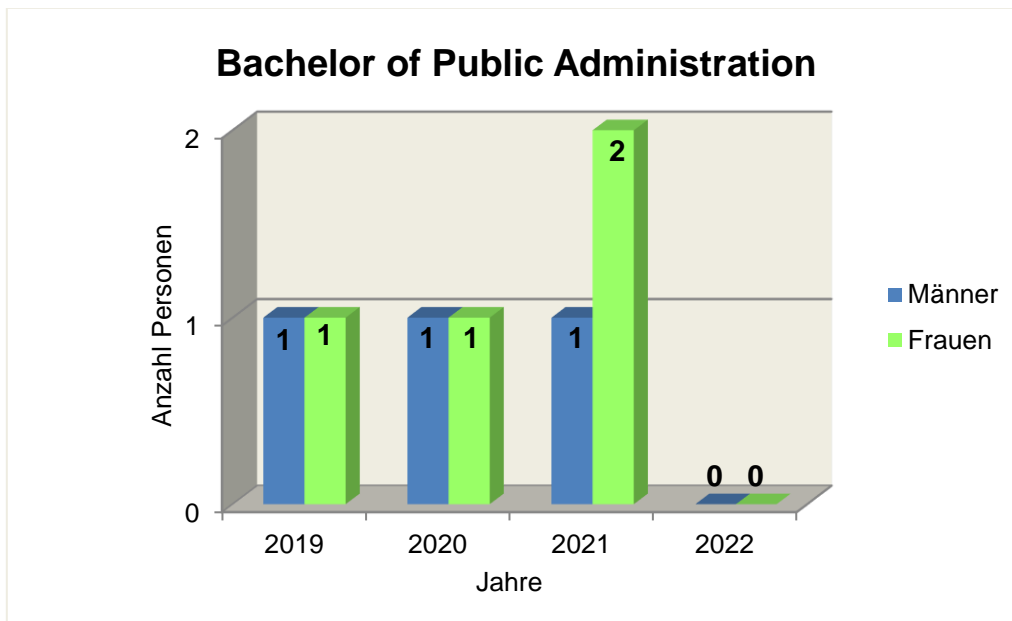
Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dahingehend weiterzuentwickeln, Aufgaben des gehobenen Dienstes wahrnehmen zu können, bietet die Kreisverwaltung Limburg-Weilburg regelmäßig die Fortbildung zur/zum Verwaltungsfachwirt/in an. Die Fortbildung wird nebenberuflich (durchschnittlich 1 Schultag/Woche) durchgeführt.



	2019	2020	2021	2022
Männer	0	0	0	0
Frauen	0	5	2	0
Summe	0	5	2	0
Anteil Männer	0%	0%	0%	0%
Anteil Frauen	0%	100%	100%	0%

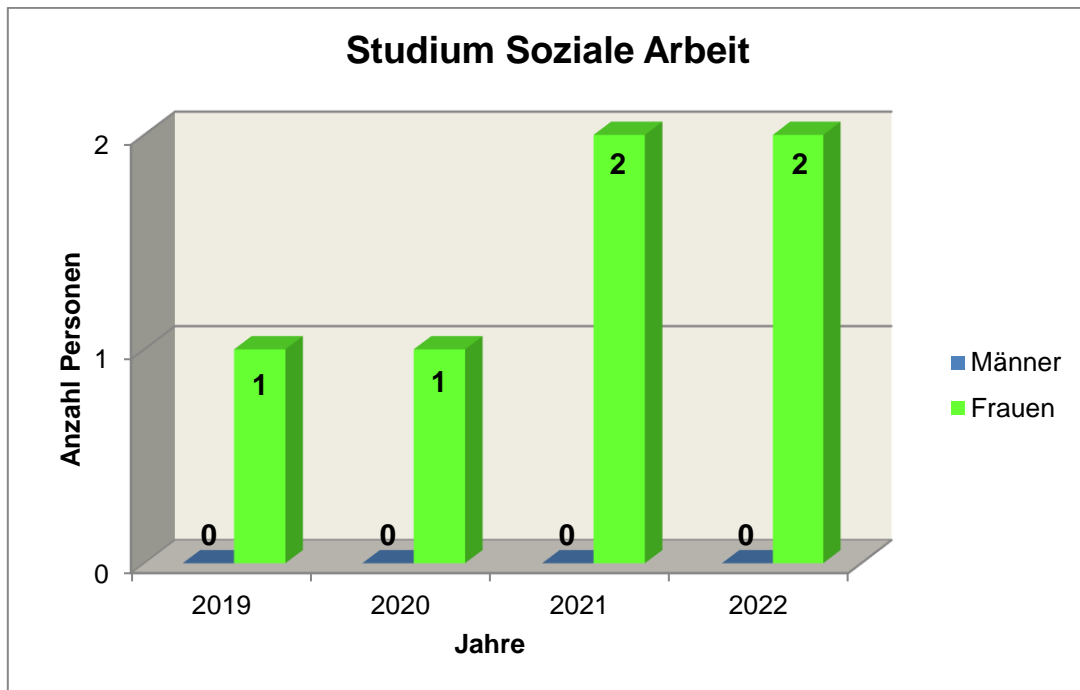
Das **Duale Studium Public Administration** endet mit dem akademischen Abschluss Bachelor of Arts. Das Studium dauert drei Jahre und unterteilt sich in theoretische Phasen an der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung sowie Praktika in den Ämtern, Referaten und Sonderdiensten der Kreisverwaltung Limburg-Weilburg.

Derzeit befinden sich 7 Bedienstete der Kreisverwaltung im Studium Public Administration.



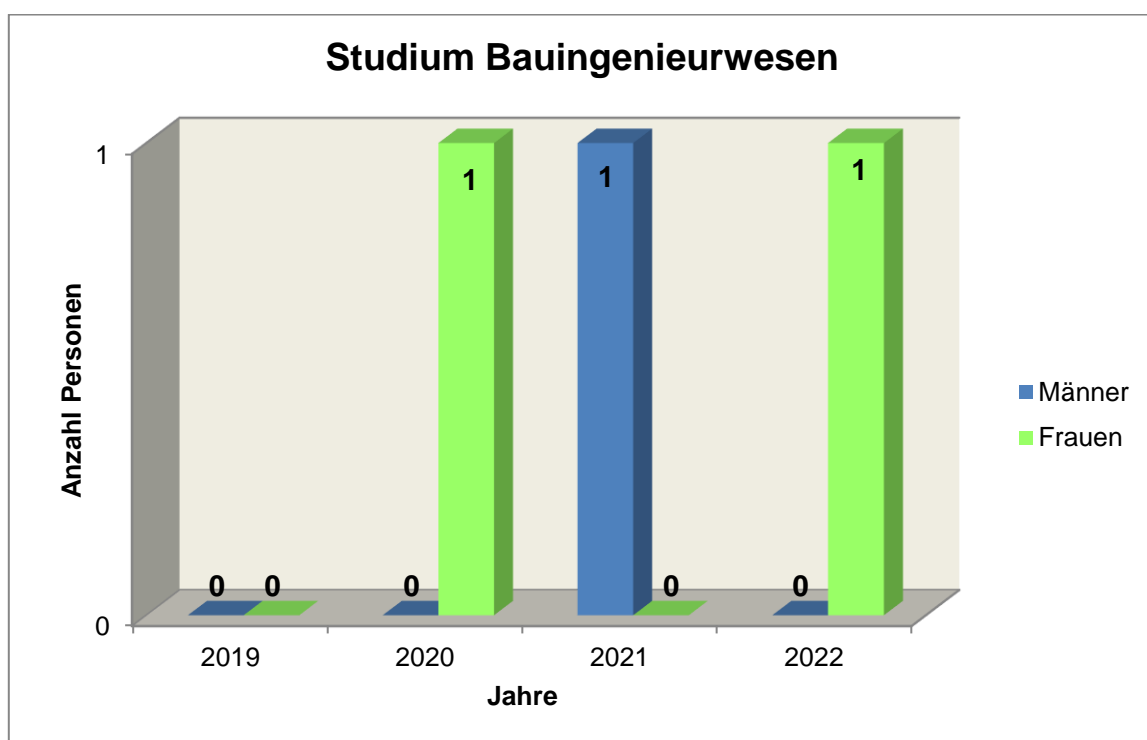
	2019	2020	2021	2022
Männer	1	1	1	0
Frauen	1	1	2	0
Summe	2	2	3	0
Anteil Männer	50%	50%	33,33%	0%
Anteil Frauen	50%	50%	66,67%	0%

Der **Duale Studiengang Soziale Arbeit - Studienrichtung Soziale Dienste der Jugend, Sozial- und Familienhilfe** - endet mit dem Abschluss Bachelor of Arts. Das Studium dauert drei Jahre und gliedert sich in die theoretischen Studienabschnitte, welche an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (Heidenheim) durchgeführt werden und die praktischen Einheiten, die im Sozialen Dienst des Amtes für Jugend, Schule und Familie abgeleistet werden.



	2019	2020	2021	2022
Männer	0	0	0	0
Frauen	1	1	2	2
Summe	1	1	2	2
Anteil Männer	0%	0%	0%	0%
Anteil Frauen	100%	100%	100%	100%

Der **Duale Studiengang Bauingenieurwesen** endet mit dem Abschluss Bachelor of Arts. Das Studium dauert dreieinhalb Jahre. Es gliedert sich in die theoretischen Studienabschnitte, welche an der Technischen Hochschule Mittelhessen in Wetzlar durchgeführt werden und die praktischen Einheiten, die im Amt für Öffentliche Ordnung – Fachdienst Bauen und Naturschutz abgeleistet werden.



	2019	2020	2021	2022
Männer	0	0	1	0
Frauen	0	1	0	1
Summe	0	1	1	1
Anteil Männer	0%	0%	100%	0%
Anteil Frauen	0%	100%	0%	100%

Entwicklungsprogramm für Führungsnachwuchs

In den kommenden Jahren werden bei der Kreisverwaltung Limburg-Weilburg altersbedingt neben den Fachkräften auch vermehrt Führungskräfte (Amts- und Referats- sowie Fachdienstleitungen) aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Um eine erfolgreiche Besetzung dieser Stellen in den nächsten Jahren adäquat gewährleisten zu können, hat die Kreisverwaltung am 7. März 2019 die Einführung eines Entwicklungsprogrammes für Nachwuchsführungskräfte beschlossen. Grundlage ist die „Richtlinie zur Führungskräfteentwicklung beim Landkreis Limburg-Weilburg“.

Ziel ist es, eine ausreichende Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auszubilden, um den, bedingt durch den demografischen Wandel, entstehenden Führungskräftebedarf dauerhaft decken zu können. Dabei soll die Qualifizierung nicht erst nach der Besetzung einer Führungsstelle vorgenommen werden. Vielmehr soll eine frühzeitige fachliche und persönliche Vorbereitung auf die bevorstehenden Führungsaufgaben erfolgen. Dies geschieht im Rahmen eines Trainingsprogrammes, das in 7 ein- bis zweitägigen Workshops wesentliche persönliche, soziale und methodische Kompetenzen vermittelt.

Der erste Lehrgang startete im Herbst 2019. Coronabedingt konnten die Module teilweise nur in Online-Workshops durchgeführt werden. Die ursprünglich angesetzte Dauer verlängerte sich insgesamt, da notwendige Präsenzveranstaltungen erst zeitverzögert stattfinden konnten. Ende des Jahres 2021 konnten die 11 Teilnehmenden (7 Frauen und 4 Männer) mit der Präsentation ihrer Projektarbeit dann aber das Programm erfolgreich abschließen.

Seitens der Dienststelle ist der nächste Lehrgang in Planung. Die bisherigen Erfahrungen sollen vorher noch in die Richtlinie einfließen, die entsprechend angepasst werden wird.

Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet ausdrücklich sexuelle Belästigung. Laut dem AGG handelt es sich dabei um sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt.

Konkret verboten sind:

- unerwünschte sexuelle Handlungen wie bedrängende körperliche Nähe, die eine Kollegin/ein Kollege oder eine Kundin/ein Kunde sucht,
- die Aufforderung zu unerwünschten sexuellen Handlungen,
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts, wie zum Beispiel obszöne Witze oder sexuelle Anspielungen,
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen

Die Mitarbeitenden können sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Bediensteten oder Dritten wegen eines in § 1 des Gesetzes genannten Grundes benachteiligt fühlen (§ 13 Abs. 1 AGG).

Die Beschwerdestelle im Sinne des § 13 AGG für die Kreisverwaltung Limburg-Weilburg ist bei der Leitung des Personalamtes angesiedelt.

Von den Führungskräften der Kreisverwaltung Limburg-Weilburg wird erwartet und sie sind dazu verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nachzugehen und Betroffene zu ermutigen, sich zur Wehr zu setzen bzw. sie dabei zu unterstützen.

Im Leitbild des Landkreises Limburg-Weilburg wird erklärt, dass ein gutes Betriebsklima, Vertrauen, Respekt und Wertschätzung die Basis für die Zusammenarbeit sind. Das tägliche Miteinander wird getragen von Teamarbeit, größtmöglicher Transparenz und Offenheit für Veränderungen.

Mit dieser These aus dem Leitbild wird deutlich, dass neben sexueller Belästigung auch Mobbing am Arbeitsplatz bei der Kreisverwaltung Limburg-Weilburg keinen Raum finden soll.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen hat sich als erstes deutsches Arbeitsgericht umfassend mit dem Thema Mobbing auseinandergesetzt und in seinem Urteil

vom 10.04.2001 (Aktenzeichen: 5 Sa 403/00) folgende Definition von "Mobbing" aufgestellt.

"Im arbeitsrechtlichen Verständnis erfasst der Begriff des „Mobbing“ fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen. Ein vorgefasster Plan ist nicht erforderlich. Eine Fortsetzung des Verhaltens unter schlichter Ausnutzung der Gelegenheiten ist ausreichend. (...)"

Beim Thema Mobbing gelten dieselben Grundsätze wie im Bereich der sexuellen Belästigung (Verantwortlichkeit der Vorgesetzten, Fürsorgepflicht des Dienstherrn und Arbeitgebers, Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner etc.).

Seit dem 1. Januar 2005 ist die zwischen Dienststelle und Gesamtpersonalrat abgeschlossene „Dienstvereinbarung über den sozialen Umgang und das Verhalten am Arbeitsplatz“ in Kraft. In dieser Dienstvereinbarung sind die Maßnahmen und das Verfahren in Fällen von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung geregelt.

Ziele für die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen und einer ausgewogenen Geschlechterverteilung

Ein erklärtes Ziel muss es weiterhin sein, Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu fördern, um die Unterrepräsentanz zu beseitigen.

Der Anteil der Frauen in den Führungspositionen der Fachdienstleitungen muss während der Laufzeit des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes weiter erhöht werden. Durch das neu eingeführte Entwicklungsprogramm für Führungsnachwuchs ist eine gute Grundlage dafür geschaffen worden, da zwei Drittel der Teilnehmenden weiblich sind.

Bei der Auswahl von Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern, die sich für die Fortbildung Verwaltungsfachwirt (m/w/d) oder ein Duales Studium bewerben, ist auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu achten.

Der Bericht legt dar, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach wie vor Frauensache ist. Hier sollte das Thema für Männer attraktiver gemacht werden und Maßnahmen angeregt werden, die Männer dazu ermutigen, mehr Verantwortung für die Familienarbeit zu übernehmen. Seminare zum Thema sind für die Zukunft geplant.

Durch das In-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“ kann die Flexibilisierung der Arbeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter ausgebaut werden.

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Organisationsentwicklungen oder eine neue Arbeitsverteilung sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen.

In den kommenden Jahren gilt es, den erreichten Stand zu erhalten, die Chancen zu nutzen und weiter zu entwickeln, damit die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Verwaltung weiter ausgebaut werden kann.

Daher liegt es in der Verantwortung aller, Gleichberechtigung und Familienfreundlichkeit unserer Verwaltung in der täglichen Arbeit zu verwirklichen.

Ist – Analyse

Beamtinnen/

Beamte

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Dienststelle/die Dienststellen: Kreisausschuss des Landkreises

Unterabschnitt: Gesamtübersicht

Ist-Analyse: Beamtinnen/Beamte

Ist-Analyse	Bedienstete insgesamt				davon Frauen				
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beurlaubung/ Elternzeit	Summe Personen	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beurlaubung/ Elternzeit	Summe Personen	Frauen in %
A	B	C	E	F=B+C+E	G	H	J	K=G+H+J	L=K*100/F
B 7	1,00			1,00					0,00%
B 5	1,00			1,00					0,00%
A 16	3,00			3,00					0,00%
A 15	4,00			4,00	3,00			3,00	75,00%
A 14	5,00	1,00	1,00	7,00	1,00	1,00	1,00	3,00	42,86%
Höherer Dienst insg.	14,00	1,00	1,00	16,00	4,00	1,00	1,00	6,00	37,50%
A 13 g. D.	9,00			9,00					0,00%
A 12	16,00	3,00		19,00	1,00	3,00		4,00	21,05%
A 11	23,00	12,00		35,00	11,00	11,00		22,00	62,86%
A 10	12,00	26,00	2,00	40,00	5,00	26,00	2,00	33,00	82,50%
A 9	17,00	2,00		19,00	11,00	2,00		13,00	68,42%
Gehobener Dienst insg.	77,00	43,00	2,00	122,00	28,00	42,00	2,00	72,00	59,02%
A 9 "S"	10,00	3,00		13,00	5,00	3,00		8,00	61,54%
A 8									
A 7	1,00	1,00		2,00					0,00%
A 6	11,00			11,00	6,00			6,00	54,55%
Mittlerer Dienst insg.	22,00	4,00		28,00	11,00	3,00		14,00	50,00%
Beamtenan- wärter (m/w/d)	13,00			13,00	6,00			6,00	46,15%
Gesamt- werte	126,00	48,00	3,00	177,00	49,00	46,00	3,00	98,00	55,37%

Altersstruktur Beamtinnen/ Beamte

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Dienststelle/die Dienststellen: Kreisausschuss des Landkreises Limburg-Weilburg

Unterabschnitt: Gesamtübersicht

Altersstruktur: Beamtinnen/Beamte

Besoldungsgruppen	Altersstruktur der Bediensteten insgesamt					Altersstruktur - davon Frauen				
	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 71 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 71 Jahre
B 7					1,00					
B 5					1,00					
A 16					3,00					
A 15				1,00	3,00				1,00	2,00
A 14			2,00	2,00	3,00			1,00		2,00
Höherer Dienst insg.			2,00	3,00	11,00			1,00	2,00	4,00
A 13 g. D.				4,00	5,00					
A 12		1,00	2,00	9,00	7,00			1,00	2,00	1,00
A 11		5,00	10,00	10,00	10,00		2,00	5,00	7,00	8,00
A 10		4,00	16,00	12,00	8,00		3,00	14,00	11,00	6,00
A 9	3,00	14,00	1,00	1,00		3,00	8,00	1,00	1,00	
Gehobener Dienst insg.	3,00	24,00	29,00	36,00	30,00	3,00	13,00	21,00	21,00	15,00
A 9 m. D.			3,00	5,00	5,00			1,00	4,00	3,00
A 8										
A 7				2,00	1,00				1,00	
A 6	9,00	2,00				4,00	2,00			
Mittlerer Dienst insg.	9,00	2,00	3,00	7,00	6,00	4,00	2,00	1,00	5,00	3,00
Beamtenanwärter (m/w/d)	6,00	5,00	1,00			4,00	2,00			
Gesamt	18,00	31,00	35,00	46,00	47,00	11,00	17,00	23,00	28,00	22,00

Ist – Analyse Beschäftigte

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Dienststelle/die Dienststellen: Kreisausschuss des Landkreises Limburg-Weilburg

Unterabschnitt: Gesamtübersicht

Ist-Analyse: Beschäftigte

Ist-Analyse	Bedienstete insgesamt				davon Frauen				
	Vergütungsgruppen	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beurlaubung/ Elternzeit	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beurlaubung/ Elternzeit	Anzahl der Beschäftigten
A	B	C	D	E=B+C+D	F	G	H	I=F+G+H	J=I*100/E
EG 15	3,00	1,00	1,00	5,00	3,00	1,00	1,00	5,00	100,00%
EG 14	3,00	3,00		6,00	2,00	3,00		5,00	83,33%
EG 13	5,00	1,00		6,00	1,00			1,00	16,67%
Summe	11,00	5,00		17,00	6,00	4,00	1,00	11,00	64,71%
EG 12	5,00	2,00		7,00	1,00	1,00		2,00	28,57%
EG 11	32,00	15,00		47,00	16,00	10,00		26,00	55,32%
EG 10	16,00	4,00		20,00	2,00	3,00		5,00	25,00%
EG 9 a/b/c	102,00	45,00	6,00	153,00	43,00	44,00	6,00	93,00	60,78%
Summe	155,00	66,00	6,00	227,00	62,00	58,00	6,00	126,00	55,51%
EG 8	21,00	8,00		29,00	18,00	8,00		26,00	89,66%
EG 7	41,00	8,00	2,00	51,00	9,00	7,00	1,00	17,00	33,33%
EG 6	55,00	95,00	2,00	152,00	37,00	93,00	2,00	132,00	86,84%
EG 5	43,00	53,00	1,00	97,00	26,00	42,00	1,00	69,00	71,13%
EG 3		8,00		8,00		2,00		2,00	25,00%
EG 2		1,00		1,00		1,00		1,00	100,00%
Summe	160,00	173,00	5,00	338,00	90,00	153,00	4,00	247,00	73,08%
EG 2/a		7,00		7,00		7,00		7,00	100,00%
Summe		7,00		7,00		7,00		7,00	100,00%
S 09			1,00	1,00					0,00%
S 11b	2,00	1,00		3,00	1,00	1,00		2,00	66,67%
S 12	7,00	9,00	1,00	17,00	4,00	9,00	1,00	14,00	82,35%
S 14	14,00	22,00	4,00	40,00	12,00	21,00	4,00	37,00	92,50%
S 15	2,00	2,00	1,00	5,00	2,00	2,00	1,00	5,00	100,00%
Summe	25,00	34,00	7,00	66,00	19,00	33,00	6,00	58,00	87,88%
Außertarif. G.	1,00			1,00					
Summe	1,00			1,00					
Azubis + JP	29,00			29,00	17,00			17,00	58,62%
Gesamt	381,00	285,00	18,00	685,00	194,00	255,00	17,00	466,00	68,03%

Altersstruktur Beschäftigte

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Dienststellen: Kreisausschuss des Landkreises Limburg-Weilburg

Unterabschnitt: Gesamtübersicht

Altersstruktur: Beschäftigte

Entgeltgruppen	Altersstruktur der Bediensteten insgesamt					Altersstruktur - davon Frauen				
	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 71 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 71 Jahre
EG 15		1,00	1,00	1,00	2,00		1,00	1,00	1,00	2,00
EG 14				4,00	3,00				3,00	2,00
EG 13				2,00	6,00				1,00	
Summe		1,00	1,00	7,00	11,00		1,00	1,00	5,00	4,00
EG 12		1,00	3,00	4,00	6,00		1,00	1,00	2,00	1,00
EG 11		8,00	11,00	16,00	17,00		6,00	3,00	8,00	10,00
EG 10	4,00	11,00	1,00	1,00	3,00		3,00			2,00
EG 9a/b/c	3,00	34,00	43,00	39,00	31,00	3,00	23,00	26,00	23,00	22,00
Summe	7,00	54,00	58,00	60,00	57,00	3,00	33,00	30,00	33,00	35,00
EG 8	2,00	4,00	3,00	9,00	16,00	1,00	2,00	3,00	9,00	14,00
EG 7	1,00	6,00	13,00	12,00	20,00		4,00	3,00	5,00	5,00
EG 6	5,00	17,00	32,00	56,00	44,00	5,00	12,00	26,00	52,00	37,00
EG 5	10,00	10,00	17,00	34,00	28,00	6,00	9,00	12,00	25,00	16,00
EG 3				3,00	5,00				2,00	
EG 2/2a				2,00	6,00				2,00	6,00
EG 1	7,00			1,00		3,00			1,00	
Summe	25,00	37,00	65,00	117,00	119,00	13,00	27,00	44,00	96,00	78,00
S 15		2,00	1,00	1,00	1,00		2,00	1,00	1,00	1,00
S 14	5,00	11,00	13,00	4,00	7,00	5,00	11,00	12,00	2,00	7,00
S 12		3,00	3,00	8,00	4,00		3,00	2,00	6,00	3,00
S 11b			1,00	2,00				1,00	1,00	
S09				1,00						
Summe	5,00	16,00	18,00	16,00	12,00	5,00	16,00	16,00	10,00	11,00
Azubis	20,00					13,00				
Gesamt	57,00	108,00	142,00	200,00	199,00	34,00	77,00	91,00	144,00	128,00