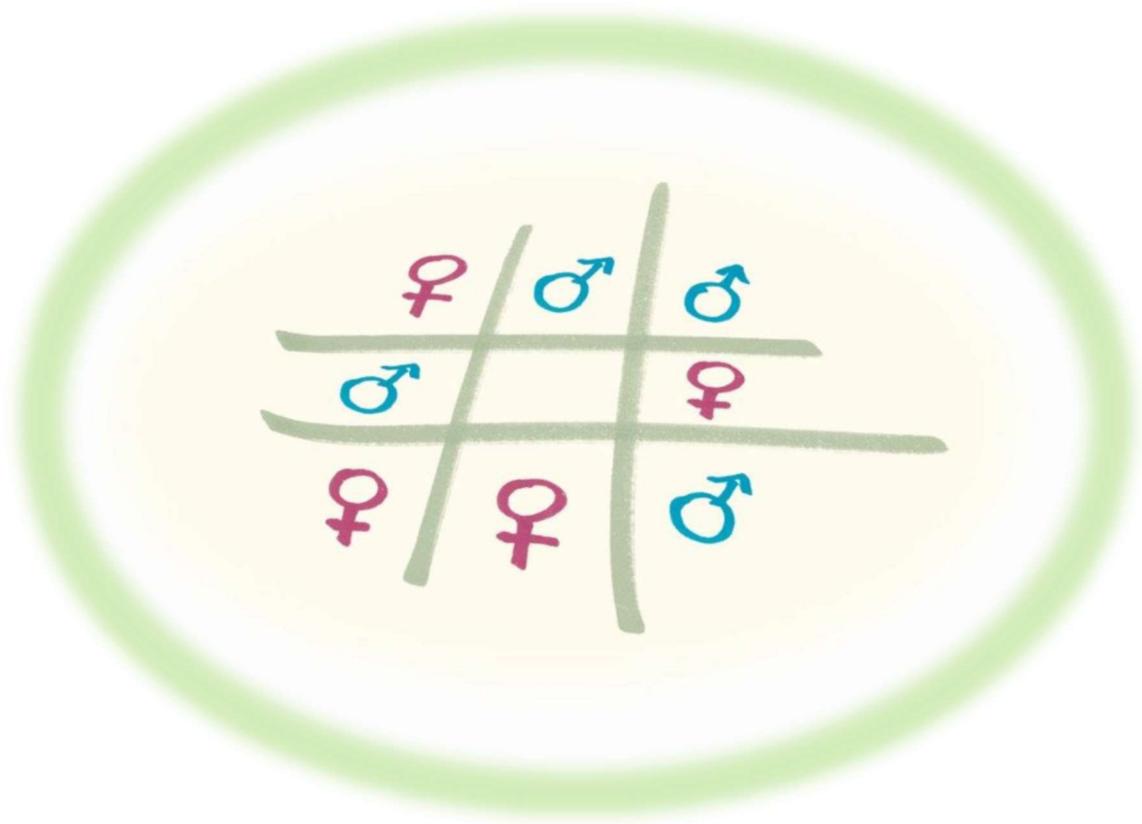




Landkreis Trier-Saarburg

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Trier-Saarburg für den Zeitraum

1.1.2018 bis 31.12.2023



Inhaltsverzeichnis

	Seite
I. Einleitung	2
II. Allgemeines, Zweck, Inhalte und Ziele des Gleichstellungsplans	3
III. Analyse der Beschäftigungsstruktur	4
1. Beschäftigte der Kreisverwaltung Trier-Saarburg	4
2. Beamtinnen und Beamte der Kreisverwaltung Trier-Saarburg nach Besoldungsgruppen	8
3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Kreisverwaltung Trier-Saarburg nach Entgeltgruppen	10
4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungspositionen	13
5. Aus- und Fortbildung	14
IV. Gremien	15
V. Darstellung der Maßnahmen und Analyse der Ziele	17
1. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteil in Bereichen in welchen eine Unterrepräsentanz besteht	19
2. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	24
3. Controlling und Fortschreibung	29
VI. Abschließende Bestimmungen	29

I. Einleitung

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und in Artikel 17 Abs. 3 der Verfassung des Landes Rheinland-Pfalz als verfassungsmäßiger Auftrag verankert. Konkretisiert wird dieser Auftrag für den Bereich des öffentlichen Dienstes durch das Landesgleichstellungsgesetz (LGG). 1995 trat das erste Landesgleichstellungsgesetz in Rheinland-Pfalz in Kraft. Am 22.12.2015 wurde durch den Landtag eine neue Fassung des LGG beschlossen. Dieses neue Landesgleichstellungsgesetz, welches die Instrumente zur Gleichstellung deutlich verbessern soll, formuliert insbesondere zwei Ziele:

- die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern und bestehende Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts auszugleichen, insbesondere unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen von Frauen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und zu verhindern, und
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern (§ 1 LGG).

Nach Inkrafttreten des neuen LGG ist ein neuer Gleichstellungsplan, welche den bisherigen Frauenförderplan ersetzt, zu erstellen. Um dieser Vorgabe zu entsprechen, sowie den oben beschriebenen Auftrag und Zielen gerecht zu werden wurde ein neuer Gleichstellungsplan, unter Einrichtung eines Workshops mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates, für einen Zeitraum von sechs Jahren (01.01.2018 – 31.12.2023) erarbeitet.

Nach Ablauf von drei Jahren (31.12.2020) wird der Gleichstellungsplan auf das Erreichen der Zwischenziele hin überprüft.

II. Allgemeines, Zweck, Inhalte und Ziele des Gleichstellungsplans

1. Allgemeines

Konkretisiert wird der Auftrag und Ziele der Gleichstellung für den Bereich des öffentlichen Dienstes durch das Landesgleichstellungsgesetz. Als Umsetzungsinstrument des LGG dient der Gleichstellungsplan (ehemals Frauenförderplan), der für einen Zeitraum von sechs Jahren erstellt wird (§ 14 Abs. 2 LGG). Nach Ablauf von drei Jahren ist er auf das Erreichen der Zwischenziele zu überprüfen (§ 16 Abs. 2 LGG). Der Gleichstellungsplan beinhaltet:

- eine Analyse der Beschäftigtenstruktur,
- eine Prognose der Beschäftigungsstruktur,
- Darstellung, ob und in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Analyse der erlangten Daten,
- Festlegung von Maßnahmen und Ziele für Bereiche, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind und
- Festlegung von Maßnahmen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern sollen.

2. Begriffsbestimmungen (§ 3 LGG):

Dienststelle	Die einzelne Behörde, Verwaltungsstellen und Einrichtungen sowie die einzelnen öffentlich-rechtlichen Betriebe und die Gerichte.
Beschäftigte	Hauptamtliche Beamte/innen, Arbeitnehmer/innen, einschließlich Auszubildenden; keine kommunalen Wahlbeamten/innen.
Positionen	Stellen, Planstellen und Funktionsstellen.
Führungspositionen	Positionen mit Vorgesetzten-, Führungs- oder Leitungsfunktionen.
Bereich	Einzelne Besoldungs- oder Entgeltgruppen sowie jeweils zusätzlich Führungspositionen innerhalb einer Dienststelle.
Unterrepräsentanz von Frauen	Unterrepräsentiert im Sinne dieses Gesetzes sind Frauen, wenn ihr Anteil an der Beschäftigung in jedem Bereich unter 50 vom Hundert liegt und dies nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist. Bei diesem Vergleich werden Teilzeitbeschäftigte anteilig nach ihrer individuellen Arbeitszeit berücksichtigt.
Gleichstellungsplan	Der Gleichstellungsplan ersetzt den Frauenförderplan.
Familienarbeit	Tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren, eines pflegebedürftigen Kindes über 18 Jahren oder eines Angehörigen, welcher pflegebedürftig ist.

III. Analyse der Beschäftigungsstruktur und Gremien

Um festzustellen, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, hat eine Analyse der Beschäftigungsstruktur zu erfolgen. Hierzu wurden die Daten zum Stichtag 30. Juni 2017 zu Grunde gelegt und mit den Daten zum Stichtag 30.06.2020 (Zwischenbericht) verglichen. Sie untergliedert sich in folgende Teile:

1. Beschäftigte der Kreisverwaltung Trier-Saarburg
2. Beamtinnen/Beamte der Kreisverwaltung Trier-Saarburg nach Besoldungsgruppen
3. Beschäftigte der Kreisverwaltung Trier-Saarburg nach Entgeltgruppen
4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungspositionen
5. Aus- und Fortbildung

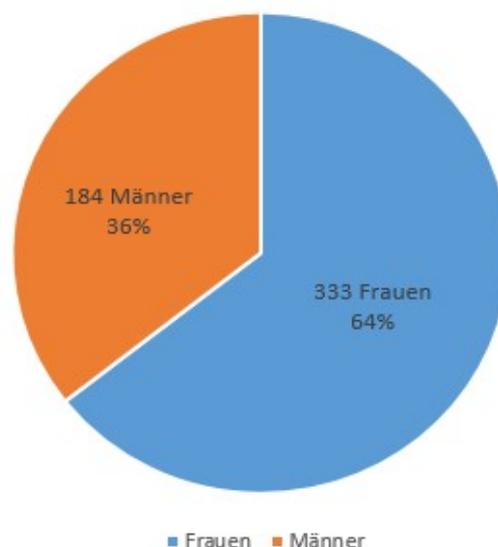
1. Beschäftigte der Kreisverwaltung Trier-Saarburg

Ohne Ehrenbeamte des Landkreises, unmittelbare Landesbeamte sowie Honorarkräfte der Kreismusikschule waren zum Stichtag 30.06.2017 insgesamt **513 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** bei der Kreisverwaltung Trier-Saarburg beschäftigt. Zum Stichtag 30.06.2020 als Grundlage zur Erstellung des Zwischenberichtes waren **560 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** bei der Kreisverwaltung Trier-Saarburg beschäftigt.

Bei der weiteren Beschäftigtenanalyse werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters, (für welche die Möglichkeit besteht, einen separaten Gleichstellungsplan gemäß § 44c ff SGB II zu erstellen), Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Freizeitphase der Altersteilzeit sowie geringfügig Beschäftigte nicht berücksichtigt.

Berücksichtigt bei der **Beschäftigtenanalyse** wurden daher insgesamt **454 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** zum Stichtag 30.06.2017. Von diesen 454 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind **281 Frauen** und **173 Männer**.

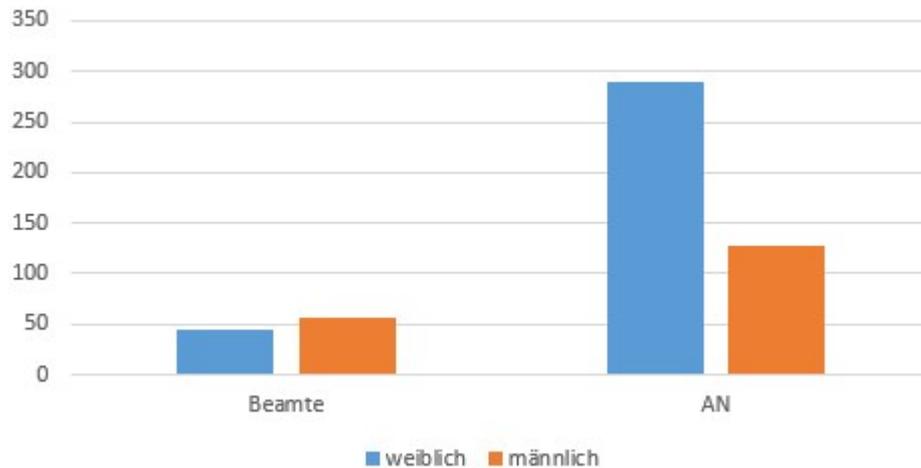
Zum Zeitpunkt des Zwischenberichtes wurden bei der **Beschäftigtenanalyse** insgesamt **517 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** zum Stichtag 30.06.2020 berücksichtigt. Von diesen 517 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind **333 Frauen** und **184 Männer**:



(Abbildung 1: Anteil Männer/Frauen gesamt zum 30.06.2020)

Von diesen insgesamt **517 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** sind:

- 100 Beamtinnen/Beamte (Anteil Frauen = rd. 44 %)
- 417 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (Anteil Frauen = rd. 69 %)

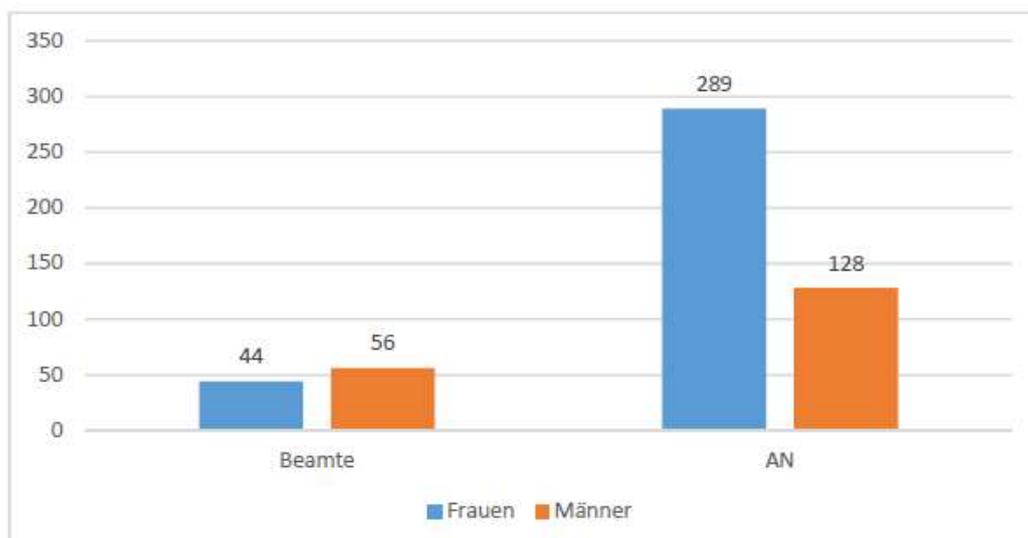


(Abbildung 2: Beschäftigte in absoluten Zahlen zum 30.06.2020)

Auf Grund des LGG sind gemäß § 3 Abs. 8 bei der Überprüfung der Unterrepräsentanz Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende anteilig nach ihrer **individuellen Arbeitszeit** zu ermitteln:

Bezogen auf die 517 Beschäftigten entspricht dies einem Gesamtumfang von **450,60 Vollzeitäquivalenten (VZA)** und verteilt sich wie folgt:

- **93,95 Beamtinnen/Beamte** (Anteil Frauen = rd. 41 %)
- **356,65 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer** (Anteil Frauen = rd. 65 %)



(Abbildung 3: Beschäftigte unter Berücksichtigung von VZÄ zum 30.06.2020)

Fazit der Rahmenbedingungen:

Festzustellen ist, dass im Bereich der Beamtinnen/Beamten die Frauen nach wie vor mit einem Anteil von rd. 41 % (vormals 32 %) unterrepräsentiert sind. Es ist aber eine deutliche Tendenz der Steigerung des Frauenanteils zu erkennen.

Im Bereich der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer liegt der Anteil der weiblich Beschäftigten bei rd. 65 % (vormals 64 %).

Der Gesamtumfang der weiblichen Beschäftigung steigt an.

Bezogen auf den Umfang des Beschäftigungsverhältnisses waren ursprünglich insgesamt 293 Beschäftigte vollzeitbeschäftigt (= 64%) und 162 teilzeitbeschäftigt (= 36%).

Zum 30.06.2020 stellt sich dieses Verhältnis ohne große Veränderung wie folgt dar:

352 Beschäftigte vollzeitbeschäftigt (= 68 %)

165 Beschäftigte teilzeitbeschäftigt (= 32 %).

Betrachtet man dies getrennt nach Frauen und Männern, stellt sich folgendes Bild dar:

Stand 30.06.2017:

- von den 281 weiblich Beschäftigten sind 132 in Vollzeit (47 %) und 149 in Teilzeit (53 %) beschäftigt.
- von 174 männlich Beschäftigten arbeiten 13 in Teilzeit – die Quote liegt bei rd. 7 %.

Stand 30.06.2020:

- von den 333 weiblich Beschäftigten sind 181 in Vollzeit (54 %) und 152 in Teilzeit (46 %) beschäftigt.
- von 184 männlich Beschäftigten arbeiten 13 in Teilzeit – die Quote liegt bei rd. 7 %.

Teilzeitbeschäftigung ist somit nach wie vor weiblich - im Beamtenbereich zu 93 % und im Bereich der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zu 92%.

Das bedeutet, dass sich am Verhältnis der Teilzeitbeschäftigung aufgeteilt nach Geschlechtern keine relevanten Änderungen ergeben haben.

Zusammenfassung:

Stand: 30.06.2017

		Beschäftigte		Vollzeitäquivalente					
	Gesamt:	Gesamt: 455		Gesamt: 388,14					
		Weiblich: 281 62%		Weiblich: 220,28 57%					
		Männlich: 174 38%		Männlich 167,86 43%					
	davon:								
	AN:	Gesamt: 365		Gesamt: 304,80		Vollzeit: 219	Teilzeit: 146		
	Weiblich: 248 68%		Weiblich: 193,94 64%		Weiblich: 115	Weiblich: 133 91%			
	Männlich: 117 32%		Männlich: 110,86 36%		Männlich: 104	Männlich: 13 9%			
	Beamte:	Gesamt: 90		Gesamt: 83,34		Vollzeit: 74,00	Teilzeit: 16,00		
	Weiblich: 33 37%		Weiblich: 26,34 32%		weiblich: 17,00	weiblich: 16,00 100%			
	Männlich 57 63%		Männlich: 57,00 68%		männlich 57,00	männlich: 0,00			
davon:	Azubis:	Gesamt: 11		Gesamt: 11,00		Vollzeit: 11,00			
	weiblich: 7 64%		weiblich: 7,00 64%		weiblich: 7				
	männlich: 4 36%		männlich: 4,00 36%		männlich: 4				
davon:	Anwärter	Gesamt: 11		Gesamt: 11,00		Vollzeit: 11,00			
	weiblich: 6 55%		weiblich: 6,00 55%		weiblich: 6				
	männlich: 5 45%		männlich: 5,00 45%		männlich: 5				

Stand: 30.06.2020

		Beschäftigte		Vollzeitäquivalente					
	Gesamt	Gesamt: 517		Gesamt: 450,6					
		Weiblich: 333 64%		Weiblich: 270,42 60%					
		Männlich: 184 36%		Männlich: 180,18 40%					
	davon:								
	AN	Gesamt: 417		Gesamt: 356,65		Vollzeit: 267	Teilzeit: 150		
	Weiblich: 289 69%		Weiblich: 232,22 65%		Weiblich: 151	Weiblich: 138 92%			
	Männlich: 128 31%		Männlich: 124,43 35%		Männlich: 116	Männlich: 12 8%			
	Beamte	Gesamt: 100		Gesamt: 93,95		Vollzeit: 85	Teilzeit: 15		
	Weiblich: 44 44%		Weiblich: 38,20 41%		Weiblich: 30	Weiblich: 14 93%			
	Männlich: 56 56%		Männlich: 55,75 59%		Männlich: 55	Männlich: 1 7%			
davon:	Azubis	Gesamt: 8		Gesamt: 8		Vollzeit: 8			
	Weiblich: 6 75%		Weiblich: 6 75%		Weiblich: 6				
	Männlich: 2 25%		Männlich: 2 25%		Männlich: 2				
davon:	Anwärter	Gesamt: 12		Gesamt: 12		Vollzeit: 12			
	Weiblich: 9 75%		Weiblich: 9 75%		Weiblich: 9				
	Männlich: 3 25%		Männlich: 3 25%		Männlich: 3				

(Abbildung 4: Zusammenfassung – Beschäftigenanalyse gesamt)

2. Beamtinnen und Beamte in der Kreisverwaltung Trier-Saarburg nach Besoldungsgruppen

Stand: 30.06.2017

BesGr.	Anzahl	davon Vollzeit:			davon Teilzeit:		TZ-Äquivalent:	Gesamt VZÄ			♀	♂
		♀	♂					♀	♂			
A16	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0%	100%
A15	5,00	5,00	0,00	5,00	0,00	0,00	0,00	5,00	0,00	5,00	0%	100%
A14	3,00	2,00	2,00	0,00	1,00	0,75	2,75	2,75	0,00		100%	0%
A13 (3. EA)	5,00	5,00	0,00	5,00	0,00	0,00	0,00	5,00	0,00	5,00	0%	100%
A12	7,00	7,00	0,00	7,00	0,00	0,00	0,00	7,00	0,00	7,00	0%	100%
A11	17,00	15,00	1,00	14,00	2,00	1,30	16,30	2,30	14,00		14%	86%
A10	12,00	10,00	1,00	9,00	2,00	1,25	11,25	2,25	9,00		20%	80%
A9	8,00	8,00	4,00	4,00	0,00	0,00	8,00	4,00	4,00		50%	50%
A9 (2. EA)	9,00	6,00	0,00	6,00	3,00	1,60	7,60	1,60	6,00		21%	79%
A8	9,00	2,00	2,00	0,00	7,00	3,74	5,74	5,74	0,00		100%	0%
A7	2,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,70	1,70	0,70	1,00		41%	59%
A6	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00		100%	0%
	79,00	63,00	11,00	52,00	16,00	9,34	72,34	20,34	52,00		28%	72%

Stand: 30.06.2020

BesGr.	Anzahl	davon Vollzeit:			davon Teilzeit:		TZÄ	Gesamt VZÄ			♀	♂
		♀	♂					♀	♂			
A16	2,00	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	2,00	0,00	2,00		0%	100%
A15	5,00	5,00	1,00	4,00	0,00	0,00	5,00	1,00	4,00		20%	80%
A14	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00		100%	0%
A13 (3. EA)	5,00	5,00	0,00	5,00	0,00	0,00	5,00	0,00	5,00		0%	100%
A12	11,00	11,00	0,00	11,00	0,00	0,00	11,00	0,00	11,00		0%	100%
A11	14,00	11,00	2,00	9,00	3,00	1,90	12,90	3,15	9,75		24%	76%
A10	16,00	13,00	4,00	9,00	3,00	1,73	14,73	5,73	9,00		39%	61%
A9	7,00	6,00	5,00	1,00	1,00	0,60	6,60	5,60	1,00		85%	15%
A9 (2. EA)	12,00	8,00	2,00	6,00	4,00	2,65	10,65	4,65	6,00		44%	56%
A8	9,00	5,00	2,00	3,00	4,00	2,08	7,08	4,08	3,00		58%	42%
A7	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00		100%	0%
A6	5,00	5,00	3,00	2,00	0,00	0,00	5,00	3,00	2,00		60%	40%
	88,00	73,00	21,00	52,00	15,00	8,96	81,96	29,21	52,75		36%	64%

(Abbildung 5: Beamte nach BesGr. ohne Anwärter/innen)

Da bereits insgesamt im Beamtenbereich eine Unterrepräsentanz der Frauen (44 %) besteht, spiegelt sich dies vor allem in den oberen Besoldungsgruppen des jeweiligen Eingangsamtes wieder.

Es besteht, wie aus der Darstellung ersichtlich, eine Unterrepräsentanz in den Besoldungsgruppen A 16, A 15, A 13, A 12, A 11, A 10 und A 9 (2. EA).

Jedoch ist eine Verringerung dieser Unterrepräsentanz in den Besoldungsgruppen A 15, A 11, A 12, A 10 und A 9 (2. EA) zu ersehen. Auch in der Besoldungsgruppe A 9, in der keine Unterrepräsentanz zu ersehen ist, ist eine Steigung des Frauenanteils zu erkennen.

In den Besoldungsgruppen A 14, A 9 (3. EA), A 8, A 7 und A 6 besteht keine Unterrepräsentanz.

In 2017 war in der Besoldungsgruppe A 7 noch eine Unterrepräsentanz gegeben, welche in 2020 nicht mehr besteht.

Lediglich 1 männlicher Beamter ist in Teilzeit in der Besoldungsgruppe A 11 beschäftigt (0,75 VZÄ).

Teilzeitbeschäftigung findet in den Besoldungsgruppen A 11, A 10, A 9 sowie A 9 (2. EA) und A 8 statt.

Der Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigung beträgt im 4. Einstiegsamt 0,00 VZÄ, im 3. Einstiegsamt 4,23 VZÄ (davon 0,75 VZÄ männliche Beamte) und im 2. Einstiegsamt 4,73 VZÄ.

Der Beschäftigungsumfang bei den in Teilzeit beschäftigten Beamten/Beamtinnen liegt durchschnittlich insgesamt bei 0,6 VZÄ (3. Einstiegsamt: 0,6, 2. Einstiegsamt 0,59).

3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Kreisverwaltung Trier-Saarburg nach Entgeltgruppen

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (ohne besondere Teile SuE und Fleischbeschau)

Stand 30.06.2017:

EG	Anzahl	davon Vollzeit			davon TZ			ÄvZ			Gesamt			♀	♂
		♀	♂		♀	♂		♀	♂		♀	♂			
EG1	8	0	0	0	8	8	0	3,31	3,31	0,00	3,31	3,31	0,00	100%	0%
EG2	10	2	0	2	8	7	1	2,66	2,40	0,26	4,66	2,40	2,26	52%	48%
EG2a	1	0	0	0	1	1	0	0,58	0,58	0,00	0,58	0,58	0,00	100%	0%
EG3	6	3	0	3	3	3	0	1,40	1,40	0,00	4,40	1,40	3,00	32%	68%
EG4	1	1	0	1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0%	100%
EG5	81	42	22	20	39	38	1	25,95	25,06	0,90	67,95	47,06	20,90	69%	31%
EG6	34	23	13	10	11	11	0	6,32	6,32	0,00	29,32	19,32	10,00	66%	34%
EG7	4	2	1	1	2	2	0	1,49	1,49	0,00	3,49	2,49	1,00	71%	29%
EG8	31	17	16	1	14	13	1	7,73	7,23	0,50	24,73	23,23	1,50	94%	6%
EG9a	29	22	8	14	7	7	0	4,97	4,97	0,00	26,97	12,97	14,00	48%	52%
EG9b	43	22	13	9	21	15	6	12,41	8,64	3,77	34,41	21,64	12,77	63%	37%
EG9c	8	3	2	1	5	5	0	3,16	3,16	0,00	6,16	5,16	1,00	84%	16%
EG10	21	16	4	12	5	4	1	2,62	2,42	0,20	18,62	6,42	12,20	34%	66%
EG11	17	14	5	9	3	3	0	2,43	2,43	0,00	16,43	7,43	9,00	45%	55%
EG12	5	5	0	5	0	0	0	0,00	0,00	0,00	5,00	0,00	5,00	0%	100%
EG13	5	3	0	3	2	0	2	1,17	0,00	1,17	4,17	0,00	4,17	0%	100%
EG14	6	4	2	2	2	2	0	1,10	1,10	0,00	5,10	3,10	2,00	61%	39%
EG15	3	1	1	0	2	2	0	1,50	1,50	0,00	2,50	2,50	0,00	100%	0%
	313	180	87	93	133	121	12	78,78	71,98	6,80	258,78	158,98	99,80		

Stand 30.06.2020:

EG	Anzahl	davon Vollzeit			davon TZ			ÄvZ			Gesamt			♀	♂
		♀	♂		♀	♂		♀	♂		♀	♂			
EG1	10	0	0	0	10	10	0	4,6	4,6	0	4,6	4,6	0	100%	0%
EG2	6	3	0	3	3	2	1	1,14	0,88	0,26	4,14	0,88	3,26	21%	79%
EG3	6	3	0	3	3	3	0	1,36	1,36	0	4,36	1,36	3	31%	69%
EG4	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0%	100%
EG5	94	47	27	20	47	46	1	28,93	28,03	0,9	75,93	55,03	20,9	72%	28%
EG6	25	16	7	9	9	8	1	5,96	5,09	0,9	21,96	12,09	9,9	55%	45%
EG7	14	7	6	1	7	7	0	4,57	4,57	0	11,57	10,57	1	91%	9%
EG8	25	18	12	6	7	7	0	2,95	2,95	0	20,95	14,95	6	71%	29%
EG9a	39	26	14	12	13	11	2	8,21	6,52	1,69	34,21	20,52	13,69	60%	40%
EG9b	22	7	3	4	15	12	3	7,31	5,44	1,87	14,31	8,44	5,87	59%	41%
EG9c	41	33	24	9	8	7	1	4,95	4,45	0,5	37,95	28,45	9,5	75%	25%
EG10	28	23	8	15	5	4	1	3,3	2,8	0,5	26,3	10,8	15,5	41%	59%
EG11	26	22	8	14	4	4	0	2,73	2,73	0	24,73	10,73	14	43%	57%
EG12	5	4	0	4	1	0	1	0,9	0	0,9	4,9	0	4,9	0%	100%
EG13	5	3	0	3	2	0	2	1,17	0	1,17	4,17	0	4,17	0%	100%
EG14	9	5	3	2	4	4	0	1,76	1,76	0	6,76	4,76	2	70%	30%
EG15	3	2	2	0	1	1	0	0,75	0,75	0	2,75	2,75	0	100%	0%
	359	220	114	106	139	126	13	80,59	71,93	8,69	300,59	185,93	114,69		

(Abbildung 6: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach EG; TVöD –o. Beschäftigte SuE u. Fleischbeschau)

Eine allgemeine Unterrepräsentanz im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht nicht.

Es besteht eine Unterrepräsentanz in den Entgeltgruppen EG 13, EG 12, EG 11, EG 10, EG 4, EG 3 und EG 2 und damit grundsätzlich auch hier in den oberen Entgeltgruppen des jeweiligen vergleichbaren Eingangsamtes (mit Ausnahme des 4. Einstiegsamtes).

Von 220 vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ohne die besonderen Teile Sozial- und Erziehungsdienst, sowie Fleischbeschau) sind 114 weiblich (52 %) und 106 männlich (48 %).

Von den insgesamt 139 teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieses Bereiches sind 126 weiblich (91 %) und 13 männlich (9 %). Der Beschäftigungsumfang bei den in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegt durchschnittlich insgesamt bei 0,58 VZÄ und ist mit 0,6 auch hier im 2. Einstiegsamt am umfangreichsten (4. Einstiegsamt: 0,53, 3. Einstiegsamt 0,58, 1. Einstiegsamt: 0,57).

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst

Stand 30.06.2017:

EG	Anzahl	davon Vollzeit			davon TZ			ÄvZ			Gesamt				
		♀	♂		♀	♂		♀	♂		♀	♂	♀	♂	
S4	1	1	0		0	0		0,00	0,00	0	1,00	0,00	100%	0%	
S11b	7	3	0		4	0		2,67	2,67	0	5,67	0,00	100%	0%	
S12	9	5	0		4	0		2,09	2,09	0	7,09	0,00	100%	0%	
S14	15	13	4		2	0		1,00	1,00	0	14,00	10,00	4,00	71%	29%
S15	6	4	1		2	0		1,19	1,19	0	5,19	4,19	1,00	81%	19%
	38	26	5		12	0		6,96	6,96	0	32,96	27,96	5,00		

(Abbildung 7: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach EG; TVöD – Sozial- und Erziehungsdienst)

Stand 30.06.2020:

EG	Anzahl	davon Vollzeit			davon TZ			ÄVZ			Gesamt				
		♀	♂		♀	♂		♀	♂		♀	♂	♀	♂	
S04	1	0	0		1	0		0,77	0,77	0,00	0,77	0,00	100%	0%	
S11b	6	3	0		3	0		1,88	1,88	0,00	4,88	0,00	100%	0%	
S12	14	8	0		6	0		3,35	3,35	0,00	11,35	0,00	100%	0%	
S14	21	18	6		3	0		1,50	1,50	0,00	19,5	13,50	6,00	69%	31%
S15	3	1	0		2	0		1,33	1,33	0,00	2,33	1,00	100%	43%	
S17	1	1	0		0	0		0,00	0,00	0,00	1	0,00	100%	0%	
	46	31	6		15	0		8,83	8,83	0,00	39,83	33,83	7,00		

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienst arbeiten 46 Beschäftigte – in VZÄ entspricht dies einem Anteil von 39,83. Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sind mit 87 % überwiegend weiblich.

Es besteht in keiner der besetzten Entgeltgruppen des besonderen Teils Sozial- und Erziehungsdienst eine Unterrepräsentanz.

Von den 46 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten 31 in Vollzeit und 15 in Teilzeit. Kein Beschäftigter ist in Teilzeit tätig.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich Fleischbeschau

Stand 30.06.2017:

EG	Anzahl	davon Vollzeit			davon TZ			ÄvZ			Gesamt				
		♀	♂		♀	♂		♀	♂		♀	♂	♀	♂	
Fleischb.	3	0	2		1	1		0,06	0,00	0,06	2,06	0,00	2,06	0%	100%

Stand 30.06.2020:

EG	Anzahl	davon Vollzeit			davon TZ			ÄVZ			Gesamt				
		♀	♂		♀	♂		♀	♂		♀	♂	♀	♂	
Fleischb.	9	0	0		9	5		2,50	0,80	1,70	2,50	0,80	1,70	32%	68%

(Abbildung 8: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach EG; TVöD – AN Fleischbeschau)

Das zu berücksichtigende Fleischbeschaupersonal (ohne geringfügig Beschäftigte) ist zu 68 % männlich. Hier ist ein Anstieg der weiblichen Beschäftigten um 32 % zu verzeichnen. Es handelt sich insgesamt um einen Umfang von 2,5 VZÄ. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Teilzeit beschäftigt.

4. Mitarbeiterinnen/Arbeitnehmer in Führungspositionen

Stand 30.06.2017:

	Leitungs- funktion	davon Vollzeit		davon TZ			ÄVZ			Gesamt			♀	♂	
		♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂				
Gesamt:	50	44	7	37	6	5	1	3,69	3,02	0,67	47,69	10,02	37,67	21%	79%
GBL/BL	4	4	0	4	0	0	0	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	4,00	0%	100%
AL	11	11	0	11	0	0	0	0,00	0,00	0,00	11,00	0,00	11,00	0%	100%
stell. AL	12	12	3	9	0	0	0	0,00	0,00	0,00	12,00	3,00	9,00	25%	75%
Referenten*	15	14	2	12	1	1	0	0,62	0,62	0,00	14,62	2,62	12,00	18%	82%
Sonstige	8	3	2	1	5	4	1	3,07	2,40	0,67	6,07	4,40	1,67	72%	28%

*ohne stellv. AL

Stand 30.06.2020:

	Leitungs- funktion	davon Vollzeit		davon TZ			ÄVZ			Gesamt			♀	♂	
		♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂				
Gesamt:	51	44	7	37	7	5	2	4,59	3,02	1,57	48,59	10,02	38,57	23%	77%
GBL/BL	4	4	0	4	0	0	0	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	4,00	0%	100%
AL	11	10	0	10	1	0	1	0,90	0,00	0,90	10,90	0,00	10,90	0%	100%
stell. AL	12	12	3	9	0	0	0	0,00	0,00	0,00	12,00	3,00	9,00	25%	75%
Referenten*	16	15	2	13	1	1	0	0,62	0,62	0,00	15,62	2,62	13,00	17%	83%
Sonstige	8	3	2	1	5	4	1	3,07	2,40	0,67	6,07	4,40	1,67	72%	28%

*ohne stellv. AL

(Abbildung 9: Übersicht Führungspositionen)

Im Bereich der Führungskräfte besteht eine hohe Unterrepräsentanz der Frauen. Betrachtet auf alle Führungspositionen liegt der Anteil der Frauen bei 23 %. Jedoch sind sämtliche Führungskräfte auf der Ebene der Geschäftsbereichsleitung/Büroleitung und der Ebene der Abteilungsleitung in der Kreisverwaltung Trier-Saarburg männlich. Lediglich auf Ebene der stellvertretenden Abteilungsleitung sowie auf Referatsebene sind weibliche Führungskräfte vertreten.

Von den insgesamt 12 weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen liegt der größte Anteil im Bereich der acht sonstigen Führungspositionen (insbesondere durch die örtlichen Standortleitungen KVHS) mit 72 %.

Berücksichtigt wird jeweils die höchste ausgeübte Führungstätigkeit.

Von den 51 Führungspositionen werden 28 durch Beamtinnen/Beamte (55%) und 23 durch Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (45 %) wahrgenommen.

Es handelt sich bei 33 Positionen um Beschäftigte der Fachrichtung „Verwaltung und Finanzen“, 18 Positionen werden von anderen Fachrichtungen („Gesundheit und Soziales“ bzw. „Naturwissenschaft und Technik“) ausgefüllt.

Das Durchschnittsalter der Personen mit Führungspositionen liegt bei 54,59 Jahren. Das Durchschnittsalter ist um rd. 2 Jahre gestiegen.

5. Aus- und Fortbildung

Stand 30.06.2017:

Auszubildende	Gesamt	♀	♂		
Verwaltungsfachangestellte	6	4	2	67%	33%
Medizinische Fachangestellte	3	3	0	100%	0%
Informatiker	1	0	1	0%	100%
Bauzeichner	1	0	1	0%	100%
	11	7	4	64%	36%

Anwärter	Gesamt	♀	♂		
2. Einstiegsamt	3	1	2	33%	67%
3. Einstiegsamt	8	5	3	63%	38%
	11	6	5	55%	45%

22	13	9	59%	41%
-----------	-----------	----------	------------	------------

Verwaltungslehrgang	Gesamt	♀	♂		
I	4	3	1	75%	25%
II	3	3	0	100%	0%
	7	6	1	86%	14%

Stand 30.06.2020:

Auszubildende	Gesamt	♀	♂		
Verwaltungsfachangestellte	7	5	2	71%	29%
Medizinische Fachangestellte	1	1	0	100%	0%
Informatiker	0	0	0	0%	0%
Bauzeichner	0	0	0	0%	0%
	8	6	2	75%	25%

Anwärter	Gesamt	♀	♂		
2. Einstiegsamt	5	4	1	80%	20%
3. Einstiegsamt	7	5	2	71%	29%
	12	9	3	75%	25%

20	15	5	75%	25%
-----------	-----------	----------	------------	------------

Verwaltungslehrgang	Gesamt	♀	♂		
I	7	4	3	57%	43%
II	4	3	1	75%	25%
	11	7	4	64%	36%

(Abbildung 10: Übersicht Aus- und Fortbildung)

Bei den Auszubildenden sowie Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärtern ist keine Unterrepräsentanz zu erkennen – insgesamt befinden sich 8 Personen in einer Ausbildung – 75 % sind weiblich. Auch im Zusammenhang mit dem Bewerberfeld sind die Auszubildenden für Medizinische Fachangestellte alle weiblich. Bei den Beamtenanwärterinnen/ Beamtenanwärtern sind von 12 Anwärtnerinnen/Anwärttern 9 (75%) weiblich. Bei den Ausbildungsberufen „Informatikerin/Informatiker“ und „Bauzeichnerin/Bauzeichner“ besteht keine Ausbildungsstelle.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Verwaltungslehrgänge sind mit 64 % überwiegend weiblich. Insbesondere die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des zweiten Verwaltungslehrgangs sind zu 75 % weiblich.

Im Bereich Aus- und Fortbildung ist eine Steigung des weiblichen Anteils erkennbar.

IV. Gremien

Gremien sind gemäß § 31 LGG grundsätzlich zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern zu besetzen (bisher „sollen“).

Damit ein Gremium unter die Bestimmungen des LGG zu fassen ist, müssen u.a. gemäß § 31 LGG folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- die Berufung der Mitglieder obliegt der Dienststelle
- die Gremien werden aufgrund von Vorschriften einberufen oder besetzt,
- die Gremien werden auf Dauer oder zumindest für einen längeren Zeitraum (mindestens für ein Jahr) eingerichtet,
- die Mitglieder der Gremien werden nicht im Rahmen einer Wahl bestimmt (Ausnahme § 31 Abs. 7 LGG)

Gremien, die ausschließlich aufgrund von Bundesrecht eingerichtet werden und zu denen keine ergänzenden, fachspezifischen landesrechtlichen Regelungen existieren, sind nicht zu erfassen.

Die überwiegend in Frage kommenden Gremien werden im Rahmen einer Wahl besetzt.

Gremien welche zu berücksichtigen sind u.a.

- der Architektenbeirat,
- der Beirat für Naturschutz,
- Beauftragte für Naturschutz,
- der Psychiatriebeirat,
- der Jagdbeirat und
- die Prüfungsausschüsse „Jägerprüfung“ und „Fischerei“.

Bei einer Neubesetzung, bzw. Nachbesetzung werden die in Frage kommenden Gremien paritätisch besetzt, sofern keine zwingenden Gründe im Sinne des § 31 Abs. 7 LGG vorliegen.

Die entsprechenden zuständigen Stellen wurden entsprechend auf die Regelungen des LGG hingewiesen.

Gesamtanalyse:

Aus den vorliegenden Daten ist eindeutig zu erkennen, dass nach wie vor insbesondere in den Endstufen des 2. und 3. Eingangsamtes oftmals eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Dies spiegelt sich vor allem darin wider, dass aktuell und nach Ablauf von drei Jahren, seit Erstellung des Gleichstellungsplanes, keine Frau in einer Position mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, welche in der Regel entsprechende Wertigkeiten besitzen, eingesetzt ist. Sämtliche Geschäftsbereichs- und Abteilungsleiter sind männlich. Lediglich auf Ebene der stellvertretenden Abteilungsleitungen sowie Referatsleitungen sind weibliche Mitarbeiterinnen eingesetzt.

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten kommt noch hinzu, dass der Frauenanteil dort ohnehin in den absoluten Zahlen schon geringer ist. Jedoch ist hier, trotz des geringeren Frauenanteils, eine Tendenz der Steigerung des Frauenanteils zu erkennen. Insbesondere in den Besoldungsgruppen A 15, A 11, A 10 und A 9 sowie A 9 (2. EA) hat sich der Anteil der Frauen erhöht.

Bei den Arbeitnehmerinnen und Mitarbeitern wird deutlich, dass zwar eine größere Anzahl von Frauen mit Potenzial für die Entgeltgruppen vergleichbar des dritten Einstiegsamtes vorhanden sind (insb. in der Entgeltgruppe 9c), allerdings stellt sich die Frage, warum es zu einem solchen Bruch kommt, dass in den höheren Entgeltgruppen (ab Entgeltgruppe 10) nach wie vor überwiegend nur Männer vorkommen.

Gründe hierfür wurden in den nicht ausreichenden Strukturen für die Kinderbetreuung, Teilzeitmöglichkeiten für Führungskräfte aber auch in einer schlechten Einschätzung der Erfolgsaussichten gesehen. Im Bereich der Strukturen der Kinderbetreuung sowie in den Teilzeitmöglichkeiten für Führungskräfte gibt es durchaus Verbesserungen und Ansätze in den letzten Jahren.

Aus den Zahlen zur Aus- und Fortbildung lässt sich erkennen, dass weiterhin versucht wird, den Anteil an weiblichen Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen zu erhöhen, sodass eine Parität in Zukunft erreicht werden kann. Insbesondere bei den I. und II. Lehrgängen des Kommunalen Studieninstituts beträgt der Frauenanteil 64 %. Durch den Abschluss des II. Angestelltenlehrgangs stehen diese dann ggfls. auch für Führungs- und Leitungsaufgaben zur Verfügung.

V. Darstellung der Maßnahmen und Analyse der Ziele

Um Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung Trier-Saarburg zu entwickeln, bzw. vorhandene Maßnahmen ggf. zu verbessern oder anzupassen, wurde bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes die Personalentwicklung der kommenden Jahre analysieren. In Abhängigkeit zur Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes wurde hier ein Zeitraum von 6 Jahren zugrunde gelegt (1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2023). Unabhängig davon wurde der Blick ein wenig weiter in die Zukunft gerichtet. Daher wurde der eigentlichen Prognose die aktuelle Altersstruktur in der Kreisverwaltung Trier-Saarburg informativ vorangestellt.

Demnach werden altersbedingte Abgänge im Berichtszeitraum im Umfang von voraussichtlich 56 VZÄ (9,25 im Bereich der Beamtinnen/Beamten sowie 46,75 bei den tariflich Beschäftigten) in den Jahren 2018 bis 2023 erwartet. Hiervon entfallen insgesamt 19 VZÄ auf männliche Beschäftigte in Bereichen, in welchen derzeit eine Unterrepräsentanz besteht. Von diesen Stellen sind insgesamt 9,60 mit Führungs- und Leitungsaufgaben ausgestattet.

Hier muss aber berücksichtigt werden, dass die überwiegende Zahl der Stellen mit Führungs- und Leitungsfunktionen, welche altersbedingt frei werden, erst in der Zeit nach dem 30.06.2020 zu besetzen sind.

In der Zeit vom 01.07.2018 bis 30.06.2020 erfolgten insgesamt 7 Stellenneubesetzung im Bereich der Führungspositionen (3 stellvertretende Abteilungsleitungen und 4 Referatsleitungen).

Bei 6 der 7 durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren standen lediglich männliche Bewerber zur Auswahl. Zum Bewerberfeld einer Referatsstelle gehörte eine weibliche Bewerbung.

Für die verbleibende Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes vom 01.07.2020 bis 31.12.2023 sind voraussichtlich altersbedingt neu zu besetzen, bzw. wurden zwischenzeitlich bereits besetzt:

- 2 Abteilungsleitungen
- 1 stellv. Abteilungsleitung
- 5 Referatsleitungen.

Eine dieser v. g. Stellen ist bisher mit einer weiblichen Führungsperson besetzt.

Zudem ist zu erwähnen, dass seit dem 30.06.2020 zwei weitere Referatsleiterstellen in Summe mit Frauen besetzt werden konnten. Im Zusammenhang damit ist insbesondere hervorzuheben, dass zwei Referatsleitungsstellen, welche bisweilen in Vollzeit besetzt waren, künftig mit Frauen in vollzeitnaher Teilzeit (Führen in Teilzeit) besetzt sind.

Zu den altersbedingten Abgängen kommt noch eine natürliche Fluktuation hinzu, wie z. B. durch Auflösungsverträge, Kündigungen, Versetzungen. In den letzten Jahren ist hier eine steigende Tendenz besonders im Bereich der Generation Y festzustellen. In der Regel handelt es sich dabei nicht um Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben.

Es bleibt festzustellen, dass

- in den jeweiligen Einstiegsämtern des Verwaltungsdienstes Frauen überproportional vertreten sind.
- in den EG 2, 3, 4, 10, 11, 12 und 13 sowie den Besoldungsgruppen A 9 S, A 10, A 11, A 12, A 13 S, A 15 und A 16 Handlungsbedarf für die Förderung von Frauen besteht.
- in den Führungspositionen Frauen ab der Ebene Referentinnen und Referenten stark unterrepräsentiert bzw. nicht vertreten sind. (Hier ist wie bereits oben erwähnt, zu bemerken, dass die überwiegende Zahl der Stellen größtenteils altersbedingt frei werden und erst ab dem Berichtszeitraum nach dem 30.06.2020 zu besetzen sind.)

Ziel ist es, den Frauenanteil zu erhöhen und diese bestehenden Unterrepräsentanzen soweit wie möglich zu beheben.

Dazu wurden folgende Zielsetzungen und jeweilige Maßnahmen zur Zielerreichung definiert:

1. Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen in welchen eine Unterrepräsentanz besteht

Aus- und Fortbildung

Aus- und Fortbildung sind für die Kreisverwaltung Trier-Saarburg von besonderer Bedeutung, insbesondere für die Gewinnung von Nachwuchskräften und für die Weiterentwicklung der bereits tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bei der Besetzung von **Ausbildungsstellen** in den verschiedensten Bereichen (Beamtinnen und Beamte, Verwaltungsfachangestellte, Kaufleute für Bürokommunikation, Bauzeichnerinnen/Bauzeichner, Fachinformatikerinnen/Fachinformatiker, Medizinische Fachangestellte) wird grundsätzlich auf eine mögliche paritätische Besetzung mit weiblichen und männlichen Bewerbern geachtet. Aufgrund der Bewerberlage in den vergangenen Jahren konnte sowohl im Bereich der Anwärterinnen und Anwärter des 2. Einstiegsamtes, als auch des 3. Einstiegsamtes eine Parität bzw. im 3. Einstiegsamt sogar eine Überrepräsentanz erreicht werden. Dies hängt mit einer überproportionalen weiblichen Bewerberlage zusammen. Das zeigt, dass der öffentliche Dienst für weibliche Bewerber attraktiv ist.

Entscheidungskriterium bei der Auswahl bleibt nach wie vor, auch vor dem Hintergrund der Gleichbehandlung, die Eignung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber.

Für **fachspezifische Fortbildungen** stehen zahlreiche Fortbildungsangebote und ausreichende finanzielle Mittel zur Verfügung.

Zur **persönlichen Weiterentwicklung** wurden in den vergangenen Jahren auch durch die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisverwaltung Trier-Saarburg bereits verschiedene Seminare und Workshops-Schulungen organisiert.

Angeboten und durchgeführt wurden u.a. folgende Themen:

- Rhetorik und wirkungsvolle Kommunikation
- Zeit- und Stressmanagement
- Konfliktmanagement – Wie verhalte ich mich in schwierigen Gesprächssituationen im Umgang mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden
- Resilienz – die innere Widerstandskraft entdecken und in den Arbeitsalltag integrieren
- Gespräche mit überzeugenden Argumenten führen
- Die Kunst der Kommunikation in Gruppen
- Erlangung von Kommunikationskompetenz durch die fünf Schritte der Gesprächsführung

Die Resonanz zeigte, dass mehrteilige und aufeinander aufbauende Seminarreihen durch die Teilnehmerinnen als sinnvoll angesehen werden.

Entsprechend dieser Resonanz und der Rückmeldungen ist zu erkennen, dass insbesondere die mehrtätig angebotene Seminarreihe nach dem Züricher Ressourcenmodell sehr positiv bewertet und nachgefragt wurde.

Für die **berufliche Weiterentwicklung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** dienen die Lehrgänge I und II des Kommunalen Studieninstituts. Durch diese können die Beschäftigten die Voraussetzungen erlangen, um die Entgeltgruppen 6 bis 9a (I. Lehrgang) und 9b bis 12 (II. Lehrgang) zu erreichen. Aktuell beträgt der Frauenanteil in beiden Lehrgängen, wie bereits festgestellt, 64 Prozent (s. Abbildung 10). Bei den Teilnehmerinnen des II. Lehrgangs liegt der weibliche Anteil weiterhin sehr gut bei 75 %. Der II. Lehrgang ist in der Regel Voraussetzung um Führungspositionen übertragen zu bekommen. Als geeignet erscheinende weibliche Beschäftigte sollen gezielt auf ihre

Bewerbung angesprochen und dazu ermutigt werden. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass auf die Zulassung zu den v. g. Lehrgängen kein Rechtsanspruch besteht.

Aufgrund der in der Prognose der Personalentwicklung aufgezeigten Entwicklung wurde es als erforderlich gesehen, dass die Kreisverwaltung eigene Nachwuchsführungskräfte aus- bzw. fortbildet. Hierzu werden **Nachwuchsführungskräfte-seminare** angeboten. Als geeignet erscheinende Mitarbeiterinnen sollen diesbezüglich gezielt angesprochen und ermutigt werden, sich um einen Seminarplatz zu bewerben. Dies gilt ausdrücklich auch für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen. Auch soll bei der Auswahl der Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmern auf einen ausgewogenen Frauenanteil geachtet werden. Dies setzt natürlich auch ausreichende Bewerbungen von Mitarbeiterinnen mit einer entsprechenden Eignung voraus.

Vor der Neu- bzw. Nachbesetzung einer frei werdenden Stelle erfolgt grundsätzlich auch zur Eröffnung der beruflichen Fortwicklung eine interne Ausschreibung; hiervon kann u.a. aus sachlichen Gründen abgewichen werden (u.a. Besetzung mit einer Umsetzungsbewerberin/einem Umsetzungsbewerber; Besetzung mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Anschluss an ihre erfolgreiche Ausbildung).

Folgende Ziele wurden im Gleichstellungsplan 2018 festgelegt:

- Auswahl bei Besetzung von Stellen mit Frauen im Bereich der Ausbildung, insbesondere im Bereich der Anwärtnerinnen und Anwärtler, im Hinblick auf bestehende Unterrepräsentanzen unter Berücksichtigung der Bestenauslese.
- Verstärkte Begleitung der Ausbildung durch die Ausbildungsleitungen.
- Angebot und Durchführung von konkreten Fortbildungen für Nachwuchsführungskräfte ab 2018/2019, ggf. konkrete Ansprache von weiblichen Beschäftigten.
- Aufbau eines systematischen und gezielten Fortbildungssystems.

Bedingt durch die aktuelle Corona-Pandemie wurden viele Fortbildungsangebote fachspezifischer Art und zur persönlichen Weiterentwicklung in allen Bereichen heruntergefahren bzw. werden nach anfänglichem Angebotsstopp in digitaler Form durchgeführt.

Durch die Corona-Pandemie und das damit verbundene Ansteckungsrisiko konnte das ursprünglich vorgesehene Fortbildungsprogramm nicht in der gewünschten Form und in dem gewünschten Umfang umgesetzt werden.

Die Verwaltungslehrgänge I und II für die berufliche Weiterentwicklung der Arbeitnehmer/innen werden in digitaler Form weitergeführt. Auch für 2021 ist ein weiterer Verwaltungslehrgang I vorgesehen.

Die Nachwuchskräfte-seminare wurden zunächst in erster Linie auf Referatsleitungsebene angeboten und durchgeführt und somit in erster Linie männlichen Nachwuchsführungskräften angeboten, da die Führungspositionen größtenteils durch männliche Beschäftigte besetzt sind. Ein Ausbau dieses Angebotes ist für die Zukunft geplant, auch außerhalb des Führungsbereiches.

Um die o. g. Zielvorgaben zu erreichen, sollen weitergehende Maßnahmen ergriffen werden:

- ***Im Rahmen der fachspezifischen Fortbildungsangebote soll im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes ein Fortbildungstool/-management entwickelt werden.***
- ***Um künftig noch besser auf die Fortbildungsangebote zur persönlichen Weiterentwicklung aufmerksam zu machen, soll der Themenbereich Gleichstellung eine stetige Präsenz im Intranet der Kreisverwaltung erhalten. Auf dieser Plattform soll künftig verstärkt auf spezielle Fortbildungsangebote zur persönlichen Entwicklung hingewiesen werden. Dabei sollen Seminare mit guter Resonanz (z. B. Seminarreihe nach dem Züricher Ressourcenmodell) weiter ausgebaut werden. Außerdem ist eine Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten im Intranet im Hinblick auf die wachsende Mitarbeiterschaft und der verschiedensten Arbeitsumgebungen sinnvoll. Das Thema Gleichstellung soll dadurch nicht nur präserter, sondern auch umfanglich und für jeden barrierefrei zugänglich, dargestellt werden. Die Behördenleitung soll die Gleichstellungsbeauftragte bei der Ausgestaltung dieser Präsenzplattform unterstützen.***
- ***Die Nachwuchskräfte-seminare sollen zukünftig, über die Referatsleitungsebene hinaus, bedarfsgerecht weiter ausgebaut werden. Dafür sollen Nachwuchsführungskräfte gezielt angesprochen werden. Bei der Auswahl der Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmern soll auf einen ausgewogenen Frauenanteil geachtet werden.***

Führungsbereich

Wie aus der Beschäftigtenanalyse ersichtlich, besteht insbesondere bei Führungspositionen eine große Unterrepräsentanz der Frauen.

In den Jahren 2018 bis 2023 sind unter Berücksichtigung der vorgenannten Annahmen auf Grund von Versetzungen in den Ruhestand 9,60 VZÄ im Bereich der Führungspositionen neu zu besetzen, hiervon sind bisher 8 Stellen mit männlichen Beschäftigten besetzt. Es handelt sich um zwei Stellen im Bereich der Abteilungsleitungen und jeweils 3 Stellen stellvertretende Abteilungsleitungen und Referenten. 5 Stellen betreffen die Fachrichtung „Verwaltung“ und 5 Stellen sonstige Fachrichtungen. Festzustellen war, dass in letzten internen Ausschreibungsverfahren von Führungspositionen sich in dem geringen Bewerberfeld kaum, bzw. keine weiblichen Beschäftigten befanden.

Zur Verbesserung des Anteils von weiblich Beschäftigten im Bereich von Führungspositionen werden folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Die Stellenausschreibungen für Führungskräfte werden auf die Möglichkeit hin überprüft, in wieweit eine Wahrnehmung auch dieser Stelle im Rahmen verschiedener Teilzeitmodelle (bei reduzierter Arbeitszeit, durch geteilte Führung, etc.) erfolgen kann und entsprechend ausgeschrieben.
- Maßnahmen zur Personalentwicklung werden ausgebaut. Nachwuchskräfte sollen gezielt aufgebaut werden. Qualifizierungsmaßnahmen, die auf Leitungspositionen vorbereiten, werden insbesondere für Frauen angeboten.
- Veränderungen in der Personalstruktur des Führungsbereiches werden jährlich erhoben.

Im Bereich der Abteilungsleitungen wurde ein jährlich stattfindender Führungskräftezirkel, begleitet durch eine externe Moderatorin bzw. einen externen Moderator, eingerichtet. Hier werden u.a. auftretende Problematiken, wie auch die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern, thematisiert und Umsetzungsmöglichkeiten besprochen.

Folgende Ziele wurden im Gleichstellungsplan 2018 festgelegt:

- Anhebung des Frauenanteils bei den im Berichtszeitraum freiwerdenden Stellen unter Berücksichtigung der Grundsätze der Bewerberauswahl im öffentlichen Dienst und der Möglichkeiten des Stellenplanes.
- Durch das Angebot und Durchführung von entsprechenden Fortbildungen soll insbesondere bei den weiblich Beschäftigten eine Verbesserung im Bereich der Befähigung erzielt werden.
- Thematisierung der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männer im Führungszirkel der Abteilungsleiter und deren Umsetzung.

Um die o. g. Zielvorgaben zu erreichen, sollen weitergehende Maßnahmen ergriffen werden:

Eine bessere Präsenz der Frauen in Führungspositionen setzt voraus, dass entsprechende Stellen zur Besetzung zur Verfügung stehen und sich auch weibliche Mitarbeiter auf diese Stellen bewerben.

Wie bereits erwähnt, ist nach dem 30.06.2020 eine weitere Referatsleitungsstelle in Summe mit einer Frau in vollzeitnaher Teilzeit besetzt worden. Eine weitere Referatsleitungsstelle, welche bisweilen in Vollzeit besetzt war, konnte ebenfalls mit einer Frau, die schon vorher eine Referatsleitungsstelle ausgeführt hat, in vollzeitnaher Teilzeit besetzt werden.

- ***Auch weiterhin soll bei jeder einzelnen Stellenbesetzung, insbesondere im Bereich der Führungskräfte überprüft werden, ob eine Besetzung in vollzeitnaher Teilzeit möglich ist. Seit Erstellung des Gleichstellungsplans wird konsequent bei Stellenausschreibungen der Teilzeitpassus sowie der Passus der Frauenförderung in der jeweiligen Ausschreibung ergänzt. Darauf sollte auch zukünftig ein Augenmerk gelegt werden.***
- ***Auch soll die Präsenz der Gleichstellung im Intranet zu einer größeren Sensibilisierung für dieses Thema und insbesondere dazu beitragen, dass sich Frauen angesprochen fühlen und ihre Stärken und Chancen erkennen und durch persönliche Weiterbildung ausbauen können.***
- ***Um weitergehend für das Thema der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Führungszirkel der Abteilungsleiter zu sensibilisieren, wird die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen einer Besprechung eingeladen, um erneut für dieses Thema, mit dem Angebot für anschließende Einzelgespräche, zu werben.***
- ***Als ergänzende Maßnahme sollen die Geschäftsbereichsleitungen und Abteilungsleitungen bzgl. Beurteilungsfehler sensibilisiert und geschult werden.***
- ***Ein weiterer wichtiger Aspekt der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden ist das jeweilige Feedback und das***

Ergebnis der jährlichen Mitarbeitergespräche mit den Abteilungsleitungen. Die Mitarbeitergespräche sind für die Mitarbeitenden freiwillig und sollen seitens der Führungskräfte jährlich angeboten werden. Künftig sollen die Mitarbeitergespräche im Rahmen der Personalentwicklung für Zwecke der Stellenbesetzungen, um mögliche Potenzialträgerinnen und Potenzialträger zu finden und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, genutzt werden. Im Rahmen der Personalentwicklung wird dieser Aspekt weiter ausgestaltet. In der jährlich stattfindenden Versammlung der weiblichen Beschäftigten soll das jährliche Mitarbeitergespräch thematisiert werden, um auf den Sinn und Zweck sowie die damit verbundenen Chancen einzugehen. Zudem sollen weibliche Mitarbeiterinnen auf dieses Mitarbeitergespräch bestmöglich mit der Zielsetzung, weibliche Mitarbeitende für Führungspositionen „sichtbar“ zu machen, vorbereitet werden.

2. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf genießt in der Kreisverwaltung Trier-Saarburg einen besonderen Stellenwert. Da es hauptsächlich die Frauen sind, die in den Familien für die Erziehung der Kinder und / oder die Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen, wie z. B. den Eltern, verantwortlich sind, kommt diesen daher ein besonderes Augenmerk zu, da es für diese eine besondere Herausforderung bedeutet, die familiären Verpflichtungen mit denen des Berufslebens zu vereinbaren. Im Gleichstellungsplan hat sich die Kreisverwaltung diesbezüglich dazu ausgesprochen, unterstützend tätig zu werden. Eine hohe Zeitsouveränität ist der Dreh- und Angelpunkt für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei müssen sowohl dienstliche als auch persönliche Anforderungen in Einklang gebracht werden. Um dies zu unterstützen besteht bereits eine Vielzahl von gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern sollen.

Im Hinblick auf die vielen verschiedenen gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die wichtigsten Inhalte in geeigneter Form informiert. Außerdem stehen die Mitarbeiter des Personalreferats jederzeit für eine gewünschte Beratung zur Verfügung. Nur durch eine ausreichende Information und Beratung ist es möglich, die beste Lösung für die Mitarbeiterinnen, und natürlich auch die Mitarbeiter, zu finden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

In der Kreisverwaltung Trier-Saarburg waren zudem noch weitere über die gesetzlich und tarifvertraglich vorgegebenen Vorschriften zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf herausgehenden Maßnahmen umgesetzt worden. U. a. wurde auf die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit hingewiesen. So wurde bereits im Jahr 2007 der Beginn der Kernarbeitszeit von 8:30 Uhr auf 9:00 Uhr verlegt; für Teilzeitkräfte besteht lediglich in der Zeit von 9.00 bis 11.00 Uhr eine Präsenzpflcht, die gleitende Arbeitszeit wurde weitergehend ausgebaut. **Diese kann mittlerweile grundsätzlich in einem Rahmen von 6.30 Uhr (vormals 7.00 Uhr) bis 18.30 Uhr wahrgenommen werden. Außerdem enthält die vorgenannte Dienstvereinbarung weiterhin umfangreiche Möglichkeiten zum Ausgleich von geleisteter Mehrarbeit. Im Zusammenhang mit der andauernden Corona-Pandemie wurde die Kernarbeitszeiten seit dem Frühjahr 2020 gänzlich aufgehoben und eine Arbeitsfähigkeit ist in den jeweiligen Abteilungen sicherzustellen. Zudem kann in Einzelfällen, insbesondere zur Gewährleistung von Kinderbetreuungszeiten, eine Arbeitszeit in den Abendstunden sowie samstags vormittags vereinbart werden.**

Die Kreisverwaltung Trier-Saarburg baut das Angebot der individuellen Teilzeitarbeitsmodelle stetig aus (über 280 verschiedene Modelle). Dieses Angebot wird durch die Mitarbeitenden angenommen und trägt zum flexiblen Arbeiten und der Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit der Familie bei. Daran lässt sich erkennen, dass auch weiterhin noch stärker versucht wird, für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter eine individuelle Regelung zu finden.

Des Weiteren wurde im Jahr 2008 die Möglichkeit zur Telearbeit durch eine entsprechende Dienstvereinbarung ermöglicht. Zum damaligen Zeitpunkt waren 25 Telearbeitsplätze eingerichtet. Das Feld der Beschäftigten in Telearbeit setzte sich dabei sehr heterogen zusammen (eher durch Frauen in Teilzeit genutzt, wenige

Führungskräfte nutzten dieses Angebot). Vor der Pandemie wurde das Angebot auf rd. 34 Telearbeitsplätze (23 Kolleginnen und 11 Kollegen) ausgebaut.

Durch die Corona-Pandemie hat sich eine starke Dynamik entwickelt und eine heterogene Tendenz ist nicht mehr erkennbar. Mit Beginn der Corona-Pandemie wurden ab März 2020 die Möglichkeiten zur Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz im Rahmen eines „vereinfachten Verfahrens“ zusätzlich ausgeweitet. Bis Anfang 2021 nutzen dies 219 Mitarbeitende (143 Kolleginnen und 76 Kollegen). Darüber hinaus verfügen grundsätzlich die Führungskräfte sowie die EDV-Administratoren und das Schulverwaltungspersonal über Fernzugriffe. Behördenleitung und der Personalratsvorsitzende haben mehrfach für dieses zusätzliche Angebot im „vereinfachten Verfahren“ geworben.

Auch künftig soll die Telearbeit weitergehend ausgebaut werden. In 2021 tritt die neue Dienstvereinbarung zur Telearbeit in der Kreisverwaltung Trier-Saarburg in Kraft. Gleichzeitig tritt die Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit vom 23.06.2008 außer Kraft.

Vor dem Hintergrund der anhaltenden Corona-Pandemie und der in diesem Zusammenhang stehenden Arbeitsschutzregelungen kann die Beantragung und Gewährung von Homeoffice in vereinfachter Form erfolgen. Auch nach der Corona-Pandemie soll die Telearbeit weiter ausgebaut werden.

In Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Kreises soll noch in 2021 die Arbeit in verschiedenen Coworking-Spaces möglich sein. Dazu wurde Anfang 2021 ein Interessenbekundungsverfahren für verschiedene Standorte durchgeführt. Dieses Thema befindet sich aktuell in der Entwicklung. Erste Standorte wurden bereits in Betrieb genommen.

Folgende Ziele wurden im Gleichstellungsplan 2018 festgelegt:

- Bereits jetzt besteht ein breit gefächertes Angebot zur Wahrnehmung von Telearbeitsplätzen. Die alternierende Telearbeit wird im Rahmen der bestehenden Dienstvereinbarung weiter aufrechterhalten und bei Bedarf ausgebaut. Auch wenn diese Arbeitsform für alle Beschäftigten zur Verfügung steht, profitiert vor allem der Personenkreis, der Familie und Beruf miteinander vereinbart. Dabei ist im Blick zu behalten, dass es nicht nur um Lösungen für die Kinderbetreuung geht, sondern dass Beschäftigte zunehmend auch Lösungen für die Pflege von Familienangehörigen benötigen.
- Zur flexiblen Gestaltung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind derzeit 287 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle eingerichtet. Auf Grund der Vielzahl der angebotenen Arbeitszeitmodelle wird auch künftig, soweit dies in der Vereinbarkeit mit der ausgeübten Stelle möglich ist, auf eine höchstmögliche Flexibilität und damit Unterstützung der Beschäftigten eingegangen.
- Männer, die Familie und Beruf vereinbaren, werden ebenso wie Frauen unterstützt.
- regelmäßige Gesprächsangebote für Beurlaubte, bzw. Beschäftigte in Elternzeit werden durchgeführt, ggf. werden entsprechende Weiterbildungsangebote vorgeschlagen.
- Zur Verbesserung des Kinderbetreuungsangebotes wurde zudem eine Vereinbarung zwischen der Kreisverwaltung Trier-Saarburg und der Nestwärme KiTa abgeschlossen, sodass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit besteht, ihre Kinder dort betreuen zu lassen. Dieses Angebot ist auf fünf Plätze beschränkt. Von Seiten des Kreises sind aktuell 1 Platz besetzt und 1 Platz vorgemerkt. Es besteht nunmehr die Möglichkeit, bei Bedarf die Nutzung dieser Kinderbetreuung über die bisherigen Öffnungszeiten hinaus, anzubieten. Dies war auch eine Anregung des Workshops.

- Grundsätzlich wird, insbesondere bei der Terminierung von Besprechungen, Sitzungen, etc. auf die Arbeitszeit von TZ-Beschäftigten Rücksicht genommen.

Um die o. g. Zielvorgaben zu erreichen, sollen weitergehende Maßnahmen ergriffen werden:

- ***Im Hinblick auf die vielen verschiedenen gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen bzgl. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die wichtigsten Inhalte in geeigneter Form bereits informiert. Da das Angebot mittlerweile immer weiter ausgebaut wurde, erscheint es sinnvoll, auch vor dem Hintergrund der wachsenden Mitarbeiterschaft und der verschiedensten Arbeitsumgebungen (Telearbeit, Coworking-Spaces) den Zugang zu Informationen auf elektronischem Weg zu erleichtern. Das Intranet sollte zukünftig umfänglicher genutzt werden, um über neue Regelungen noch verstärkter zu informieren. Dabei soll die Gleichstellungsbeauftragte in den Prozess eingebunden werden. Insbesondere das Kinderbetreuungsangebot bei der Nestwärme und das Ferienspaßprogramm des Landkreises (wenn wieder ein Angebot stattfinden kann) soll dabei hervorgehoben werden. Vor allem neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist dieses Angebot ggf. nicht im Detail bekannt.***
- ***In 2020 wurde erstmals ein Interessenbekundungsverfahren für ein Betreuungsangebot von Kindern von Mitarbeitenden der Kreisverwaltung durchgeführt. Wegen der Corona-Pandemie ist dieses Angebot nicht zustande gekommen. Ein erneutes Angebot ist nach der Corona-Pandemie erst wieder möglich und soll dann verwirklicht werden.***
- ***Die sich in Elternzeit befindenden Mitarbeitenden sollen auch weiterhin stetig über alle Möglichkeiten des Arbeitsumfeldes und Fortbildungsmöglichkeiten in geeigneter Form (grundsätzlich auf dem Postweg an die Privatadresse) informiert werden. Hier wird auch künftig ein starkes Augenmerk auf eine transparente und stetige Information gelegt.***
- ***Durch die Corona-Pandemie ist das Arbeiten in Form von Telearbeit und das Angebot von CoworkingSpaces umfänglich ausgebaut worden. Dies hat zu einem größeren Verständnis für ein Arbeiten in verschiedenster Arbeitsumgebung beigetragen. Video- und Telefonkonferenzen werden standardmäßig für Besprechungen durchgeführt. Diese neuen Besprechungsformen werden auf weiterhin ein Teil der Kommunikationsstrategie sein und auch nach der Corona-Pandemie, insbesondere für Termine mit längerer Anreise, beibehalten werden. Diese neuen Arbeitsmöglichkeiten erhöhen die Flexibilität des Arbeitens und führen zu einer Zeitersparnis zugunsten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dadurch werden Anreize zum Arbeiten während der Familienphase geschaffen bzw. das Arbeiten mit Familie wird vereinfacht.***

Gesundheit am Arbeitsplatz

Im Juni 2018 wurde in Kooperation mit der Unfallkasse Rheinland-Pfalz ein Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Kreisverwaltung Trier-Saarburg eingeführt.

Ziele des BGMs sind der Erhalt und die Stärkung der physischen und psychischen Gesundheit, die Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit, die Förderung des wertschätzenden Umgangs miteinander und die Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls, der Erhalt und die Steigerung der Arbeitsmotivation und Produktion, das altersgerechte und generationenübergreifende Arbeiten und die Steigerung der Attraktivität der Kreisverwaltung als Arbeitgeber.

Durch gezielte Maßnahmen aus dem Bereich der Verhältnisprävention werden gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber geschaffen. Ziel hierbei ist es die Arbeitsverhältnisse, die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen vorausschauend und präventiv gesund und risikoarm zu gestalten.

Außerdem sollen gezielte Angebote die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen und motivieren sich gesundheitsförderlich zu verhalten (Verhaltensprävention). Ziel hierbei ist es die gesundheitlichen Bewältigungsmöglichkeiten und die persönlichen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken, um den beruflichen Anforderungen und den privaten Herausforderungen gewachsen zu sein.

Folgende Ziele wurden im Gleichstellungsplan 2018 festgelegt:

Bei allen Maßnahmen und Angeboten aus dem Bereich des BGMs sollen die Aspekte der Gleichstellung und Teilhabe berücksichtigt werden und auf altersgerechte und geschlechtsspezifische Bedürfnisse eingegangen werden.

Trotz der Corona-Pandemie werden regelmäßige und vielseitige Angebote im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements durchgeführt. Das Gesundheitsmanagement informiert in diesem Zusammenhang zudem über alle wichtigen aktuellen Informationen in Bezug auf das Arbeiten während der Corona-Pandemie.

Viele Angebote konnten auf dem medialen Weg genutzt werden. Dabei werden die Aspekte der Gleichstellung und Teilhabe berücksichtigt. Das Gesundheitsmanagement ist dabei jederzeit offen für Vorschläge und Anregungen.

Zudem werden die Ergebnisse der im Zuge der Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Kooperation mit der Unfallkasse Rheinland-Pfalz durchgeführten Mitarbeiterbefragung für das Gesundheitsmanagement genutzt.

Geschlechterspezifische und altersgerechte Angebote werden berücksichtigt und angeboten. Beispielsweise werden die Auszubildenden sowie Anwärterinnen und Anwärter durch Berufsstarterprogramme angesprochen. Es gibt typgerechte Beratungs- und Trainingsangebote sowie themenbezogene Schwerpunkte (z. B. Rückenschmerzen/Prävention, Bewegungsmotivationsaktionen durch die Ausgabe von Schrittzählern und vielen Angeboten und Hilfestellungen, Seminare für werdende Eltern mit Informationen rund um Mutterschutz und Elternzeit, verschiedene Trainingsangebote, Seminare zur gewaltfreien Kommunikation, etc.). Darüber hinaus nimmt die Kreisverwaltung

über das Gesundheitsmanagement an regionalen aktuellen sportlichen Aktionen teil (z. B. Fastenzeitaktion, Stadtradeln).

Alle Angebote des Gesundheitsmanagements sind für alle Mitarbeitenden unter der Rubrik Gesundheit im Intranet zugänglich ersichtlich. Über konkrete Angebote werden alle Mitarbeitenden über E-Mail informiert.

Unter der Rubrik Gesundheit sind im Intranet viele Informationen rund um das Thema Homeoffice und die Coworking-Spaces Arbeitsplätze enthalten. Die Organisation der Coworking-Spaces wird durch das Gesundheitsmanagement unterstützt.

3. Controlling und Fortschreibung

Aufgrund der Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes ist der Gleichstellungsplan nach Ablauf von drei Jahren zu überprüfen und eine Fortschreibung durchzuführen. Im Rahmen des Zwischenberichtes wurden ergänzende Maßnahmen zur Zielerreichung, in den Bereichen, in denen es möglich ist, definiert.

Zudem wird es für erforderlich gehalten, dass die Umsetzung der Maßnahmen dieses Gleichstellungsplanes einem ständigen Controlling unterliegt, sodass bei ggf. negativen Entwicklungen rechtzeitig gegengesteuert werden kann. Außerdem ist so eine frühzeitige und regelmäßige Anpassung an die Entwicklung möglich, welche auch zwingend geboten ist.

Im Rahmen der jährlichen Versammlung der weiblichen Beschäftigten ist zukünftig ein kurzer Bericht über den Stand der Umsetzung vorzulegen, der zuvor mit der Gleichstellungsbeauftragten der Kreisverwaltung Trier-Saarburg abgestimmt wird.

Die Zuständigkeit für die regelmäßige Berichterstattung und das Controlling, sowie der ggf. erforderlichen Fortschreibung obliegt der Zentralabteilung (Personalreferat). Dies erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Kreisverwaltung Trier-Saarburg, der eine wichtige Rolle bei der Überwachung der Umsetzung des Gleichstellungsplanes zukommt.

VI. Abschließende Bestimmungen

Der Gleichstellungsplan ist zum 01. November 2018 in Kraft getreten und wurde öffentlich bekannt gegeben.

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan wird im Intranet der Kreisverwaltung Trier-Saarburg veröffentlicht. Die Außenstellen der Kreisverwaltung Trier-Saarburg, die keinen Zugriff zum Intranet haben, werden über den Zwischenbericht in geeigneter Form informiert.

Ansprechpartner/innen

Herr Christoph Fuchs, Büroleiter
Willy-Brandt-Platz 1, 54290 Trier
christoph.fuchs@trier-saarburg.de
0651/715-242

Frau Anne Hennen, Gleichstellungsbeauftragte
Paulinstraße 60, 54292 Trier
anne.hennen@trier-saarburg.de
0651/715-253

Trier, den _____

Günther Schartz
Landrat