



Rheingau- Taunus-Kreis

**Bericht zum Frauenförderplan
2018-2023
der
Kreisverwaltung
des
Rheingau-Taunus-Kreises**

Inhalt	Seite
1. Bericht zum Frauenförderplan für die Jahre 2018 – 2023	3
1.1 Personalanalyse und Zielvorgaben	3
1.1.1 Personalanalysen	4
1.1.2 Zielvorgaben	10
1.2 Frauen in Führungspositionen	12
1.3 Auszubildende	
1.4 Zielvorgaben für die Besetzung von Gremien	14
2. Personalwirtschaftliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Personalentwicklung	15
2.1 Allgemeines	15
2.2 Ausschreibungen	15
2.3 Vorstellungsgespräche und Auswahl-Entscheidungen	15
2.4 Strukturiertes Auswahlverfahren	16
2.5 Personalentwicklung	16
2.6 Familiengerechte Arbeitszeit und Teleheimarbeit/Homeoffice	17
2.7 Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Altersteilzeit	18
2.8 Personeller Ausgleich	19
2.9 Chancengleichheit von Teilzeitbeschäftigten	19
2.10 Kurzfristige Beschäftigungen	19
3. Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung	20
4. Bestellung der Internen Frauenbeauftragten	20

1. Bericht zum Frauenförderplan für die Jahre 2018 - 2023

Laut den Vorgaben des § 7 Abs. 7 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes in der zum 01.01.2016 in Kraft getretenen Fassung hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, der nach Abs. 3 zuständigen Stelle (Kreistag) alle drei Jahre über den Umsetzungsstand der im Frauenförderplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen sowie über sonstige Maßnahmen der Förderung nach den §§ 8 bis 14 zu berichten.

Der aktuelle Frauenförderplan für den Rheingau-Taunus-Kreis wurde im März 2018 ausgefertigt. Nach Ablauf des Berichtszeitraums ist festzustellen, dass die gesetzten Ziele der Frauenförderung in der Kreisverwaltung nur teilweise erreicht werden konnten. Defizite sind u.a. auf die seit März 2020 andauernde Corona-Pandemie zurückzuführen, die die Verwaltung vor gänzlich neue und unbekannte Herausforderungen gestellt und dazu geführt hat, dass der Fokus auf pandemiebedingte Frage- und Aufgabenstellungen gelegt werden musste.

Bei Vorliegen von Unterrepräsentanz konnte zum Teil eine Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden.

1.1 Personalanalyse und Zielvorgaben

Entsprechend den Vorgaben der Gemeindehaushaltsverordnung erfolgt die Personalanalyse wie im Stellenplan getrennt nach Beamtinnen und Beamten, Beschäftigten (Tarifpersonal) sowie Beschäftigten Sozial- und Erziehungsdienst (SuE).

Gesamt:

Bedienstete (einschl. Beurlaubte)	Frauen	Männer	Gesamt
Beamtinnen und Beamte	24	30	54
Beschäftigte TVöD	461	276	737
Beschäftigte SuE	89	23	112
Gesamt	574	329	903
	64 %	36 %	100 %

Befristungen

Beschäftigte (ohne Auszubildende)	Frauen	Männer	Gesamt
Beschäftigungsverhältnisse	45	19	65
	70 %	30 %	100 %

Bei den Bedienstetengruppen sind – getrennt nach Beamtinnen/Beamten, Beschäftigten und Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst – ausgehend von den für die Erstellung des aktuellen Frauenförderplans zugrundgelegten Daten vom Dezember 2017 sowie der Daten vom März 2021 folgende Veränderungen zu verzeichnen:

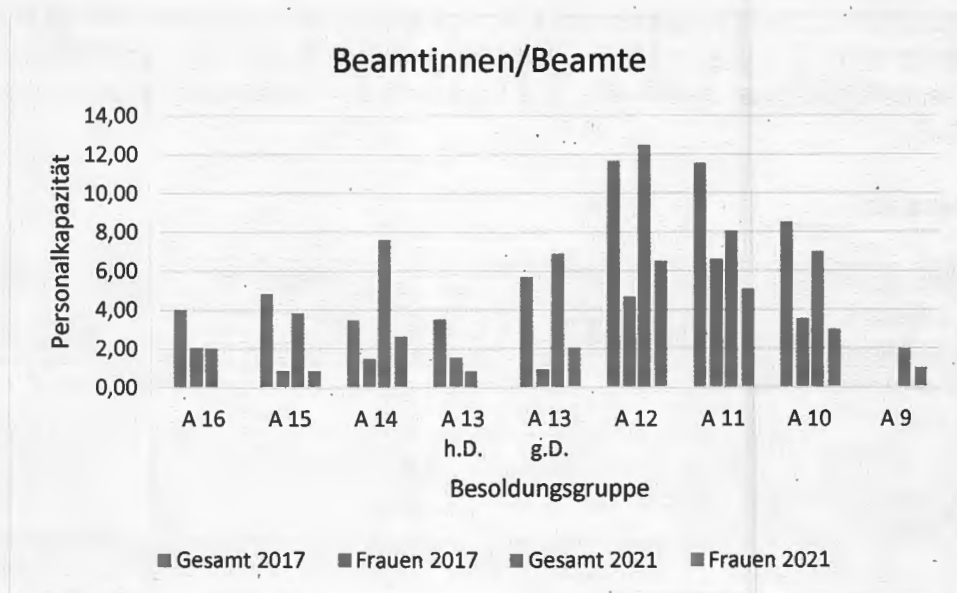
1.1.1 Personalanalysen

A) Beamtinnen/Beamte

Durch die Nachbesetzung von zwei Stellen der Besoldungsgruppe A 16 mit Tarifpersonal ist hier, aber auch generell in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes eine Verschlechterung eingetreten. Hingegen hat sich im gehobenen Dienst der Frauenanteil erhöht. Durch die Übernahme von einer Beamtin und einem Beamten nach bestandener Laufbahnprüfung ist die Besoldungsgruppe A 9 wieder paritätisch besetzt.

Die in den nächsten Jahren eintretende altersbedingte Fluktuation wird voraussichtlich zu einem kontinuierlichen Rückgang dieser Bedienstetengruppe führen, weshalb Gestaltungsmöglichkeiten nach wie vor nur eingeschränkt vorhanden sind.

Die Auswirkungen sind daher eher im Bereich des Tarifpersonals zu erwarten.



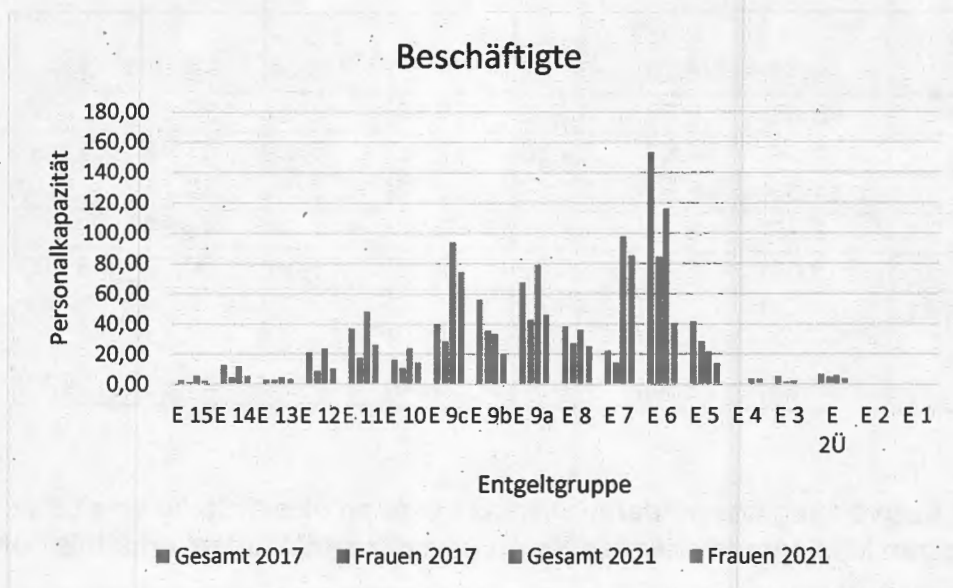
Besoldungs- gruppe	2017			2021			Ver- änderung
	Personalkapazität	davon Frauen	Frauenanteil %	Personalkapazität	davon Frauen	Frauenanteil %	Plus/Minus
A 16	4,00	2,00	50,00	2,00	0,00	0,00	-50,00
A 15	4,81	0,81	16,84	3,83	0,83	21,67	4,83
A 14	3,45	1,45	42,03	7,61	2,61	34,30	-7,73
A 13 h.D.	3,50	1,50	42,86	0,83	0,00	0,00	-42,86
höherer Dienst gesamt	15,76	5,76	36,55	14,27	3,44	24,11	-12,44
A 13 g.D.	5,68	0,88	15,49	6,88	2,00	29,07	13,58
A 12	11,64	4,64	39,86	12,48	6,48	51,92	12,06
A 11	11,52	6,57	57,03	8,05	5,05	62,73	5,70
A 10	8,49	3,49	41,11	6,98	2,98	42,69	1,59
A 9	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	50,00	50,00
gehobener Dienst gesamt	37,33	15,58	41,74	36,39	17,51	41,95	0,22

Auf eine Ausweisung des mittleren Dienstes wird an dieser Stelle verzichtet, da seit vielen Jahren kein entsprechendes Personal mehr im Beamtenverhältnis vorhanden ist.

B) Beschäftigte

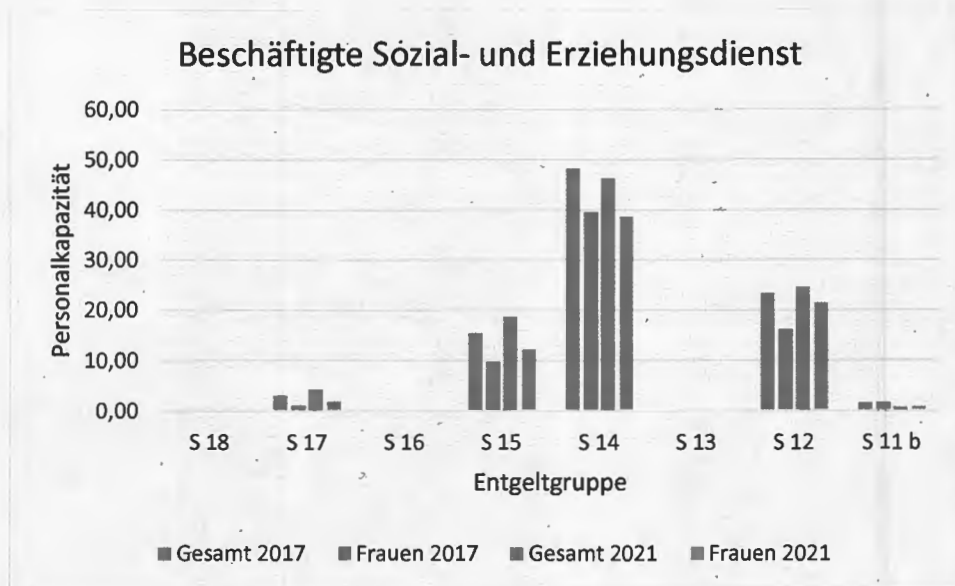
Durch die Neubewertung der Stellen in den Schulsekretariaten nach Entgeltgruppe 7 TVöD ist bei dieser Entgeltgruppe ein erheblicher Anstieg, auch im Bereich der Teilzeitkräfte, zu verzeichnen.

Dies hat jedoch ein Defizit beim Frauenanteil in Entgeltgruppe 6 TVöD zur Folge. Erstmals belegt ist die Entgeltgruppe 4 TVöD, da in diese die Aushilfskräfte für die Kontaktpersonennachverfolgung etc. im Gesundheitsamt eingruppiert sind.



Entgeltgruppe	2017			2021			Ver- änderung
	Personalkapazität	davon Frauen	Frauenanteil %	Personalkapazität	davon Frauen	Frauenanteil %	Plus/Minus
E 15	2,82	1,00	35,46	5,62	2,00	35,59	0,13
E 14	13,08	4,32	33,03	12,10	5,33	44,05	11,02
E 13	2,91	2,41	82,82	4,82	3,32	68,88	-13,94
vergl. höherer Dienst gesamt	18,81	7,73	41,10	22,54	10,65	47,25	6,15
E 12	21,47	8,64	40,24	24,05	10,45	43,45	3,21
E 11	37,15	17,33	46,65	48,42	26,10	53,90	7,25
E 10	16,41	10,49	63,92	24,19	14,27	58,99	-4,93
E 9c	39,82	28,05	70,44	93,97	74,05	78,80	8,36
E 9b	56,24	35,16	62,52	33,71	19,31	57,28	-5,24
vergl. gehobener Dienst gesamt	171,09	99,67	58,26	224,34	144,18	64,27	6,01
E 9a	67,26	42,36	62,98	78,85	45,87	58,17	-4,81
E 8	38,47	26,85	69,79	36,10	25,00	69,25	-0,54
E 7	22,20	13,94	62,79	97,63	84,71	86,77	23,97
E 6	153,15	83,67	54,63	115,96	40,19	34,66	-19,97
E 5	41,65	28,03	67,30	21,58	13,64	63,21	-4,09
E 4	0,00	0,00	0,00	3,90	3,39	86,92	86,92
E 3	5,40	1,29	23,89	2,27	0,13	5,73	-18,16
vergl. Mittlerer Dienst gesamt	328,13	196,14	59,78	356,29	212,93	59,76	-0,01
E 2Ü	6,68	4,41	66,02	5,94	3,68	61,95	-4,07
E 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
E 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
vergl. Einfacher Dienst gesamt	6,68	4,41	66,02	5,94	3,68	61,95	-4,07

C) Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst



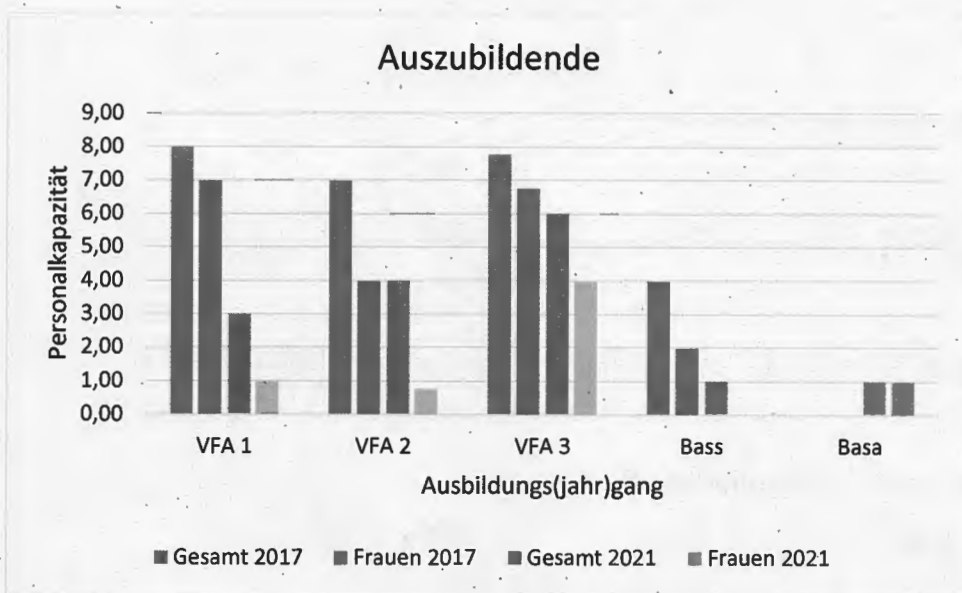
Bei den Entgeltgruppen S 16 und S 13 handelt es sich um Tätigkeitsmerkmale, die aufgrund der Systematik mit aufgeführt werden, aber in unserer Verwaltung nicht belegt sind.

Entgeltgruppe S & E	2017			2021			Ver- änderung
	Personalkapazität	davon Frauen	Frauenanteil %	Personalkapazität	davon Frauen	Frauenanteil %	Plus/Minus
S 18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S 17	3,00	1,00	33,33	4,27	1,77	41,45	8,12
S 16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S 15	15,42	9,57	62,06	18,68	12,06	64,56	2,50
S 14	48,18	39,42	81,82	46,27	38,63	83,49	1,67
S 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S 12	23,30	15,94	68,41	24,61	21,29	86,51	18,10
S 11 b	1,50	1,50	100,00	0,76	0,76	100,00	0,00
gesamt	91,40	67,43	73,77	94,59	74,51	78,77	5,00

D) Auszubildende

Die zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze für den Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ sowie die Dualen Studiengänge konnten in den vergangenen Jahren mangels geeigneter Bewerbungen nur noch teilweise besetzt werden.

Neu hinzu gekommen ist das Duale Studium Bachelor of Arts Soziale Arbeit zunächst in Kooperation mit der Dualen Hochschule Heidenheim – nunmehr in Kooperation mit der Hochschule Fulda. Durch dieses Ausbildungsplatzangebot soll auch im Bereich der sozialpädagogischen Fachkräfte eigener Nachwuchs ausgebildet werden.



Ausbildungs- beruf/Jahr	2017			2021			Ver- änderung
	Personalkapazität	davon Frauen	Frauenanteil %	Personalkapazität	davon Frauen	Frauenanteil %	Plus/Minus
VFA 1	8,00	7,00	87,50	3,00	1,00	33,33	-54,17
VFA 2	7,00	4,00	57,14	4,00	0,77	19,25	-37,89
VFA 3	7,77	6,77	87,13	6,00	4,00	66,67	-20,46
Bass	4,00	2,00	50,00	1,00	0,00	0,00	-50,00
Basa	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	100,00	100,00
gesamt	26,77	19,77	73,85	15,00	6,77	45,13	-28,72

1.1.2 Zielvorgaben

Im Frauenförderplan wurden für die Jahre 2018 bis 2020 zur Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen folgende Vorgaben zur Stellenbesetzung festgelegt. Dabei wurden seinerzeit die Regelaltersgrenzen sowie die Einhaltung von einer 18monatigen Stellenbesetzungssperre zu Grunde gelegt.

Beamtinnen und Beamte:

Besoldungs- gruppe	2018	2019	2020
A 13 h.D.	-	-	1

Es besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz.

Beschäftigte:

Entgeltgruppe	2018	2019	2020
E 11 TVöD	-	-	1

Die Unterrepräsentanz ist beseitigt. Der prozentuale Frauenanteil beläuft sich auf 53,9.

Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst:

Entgeltgruppe	2018	2019	2020
S 17 TVöD	-	-	-

Insgesamt sind Frauen somit in folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen unterrepräsentiert:

Besoldungs-/ Entgeltgruppe- gruppe	2021			
	Personalkapazität	davon Frauen	Frauenanteil %	Defizit-in %
A 16	2,0	0,0	0,0	50,00
A 15	3,83	0,83	21,67	28,33
A 14	7,61	2,61	34,30	15,70
A 13 h.D.	0,83	0,00	0,00	50,00
E 15	5,62	2,00	35,59	14,41
E 14	12,10	5,33	44,05	5,95

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	2021			
	Personalkapazität	davon Frauen	Frauenanteil %	Defizit in %
A 13 g.D.	6,88	2,00	29,07	20,93
A 10	6,98	2,98	42,69	7,31
E 12	24,05	10,45	43,45	6,55
S 17	4,27	1,77	41,45	8,55
E 6	115,96	40,19	34,66	15,34
E 3	2,27	0,13	5,73	44,27

Aufgrund der anstehenden Stellenschaffungen im Rahmen des Paktes für den öffentlichen Gesundheitsdienst ist davon auszugehen, dass sich insbesondere in den Besoldungs-/Entgeltgruppen (vergl.) höherer und gehobener Dienst der Frauenanteil in den nächsten Jahren steigern wird.

1.2 Frauen in Führungspositionen

Die Repräsentanzen von Frauen in Führungspositionen sind gem. § 6 (3) Nr. 4 HGIG zu erfassen. Verwaltungsleitungen wurden unter den sonstigen Leitungsfunktionen subsumiert.

Insgesamt hat sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Vergleich zum Frauenförderplan 2018-2023 erhöht, liegt aber immer noch unter 50 %

Organisations- einheit	Leitung		Stellvertretende Leitung		Sonstige Leitungsfunktion	
	männlich	weiblich	männlich	Weiblich	männlich	weiblich
FB I	1	-	-	1	-	-
I.1	-	1	-	1	-	-
I.2	1	-	1	-	-	-
I.3	-	1	-	1	-	-
I.4	1	-	1	-	-	-
I.6	1	-	1	-	-	-
I.7	1	-	-	1	-	-
FB II	-	1	-	1	-	-
II.1	-	1	-	1	-	-
II.2	1	-	1	-	-	-
JC SWA	-	1	1	-	-	-
JC Idstein	-	1	-	-	-	-
JC Rüd	-	1	1	-	-	-
II.3	-	1	1	-	-	-
II.4	-	1	1	-	-	-
II.5	-	1	1	-	-	-
Teamleitung I						1
Teamleitung II					1	
Teamleitung III						1
II.6	-	1	1	-	-	-
II.7	-	1	-	1	-	1
II.8/EHG	-	1	-	1	-	-

Organisations- einheit	Leitung		Stellvertretende Leitung		Sonstige Leitungsfunktion	
	männlich	weiblich	männlich	Weiblich	männlich	weiblich
FB III	1	-	-	1	-	-
III.1	1	-	-	1	-	-
III.2	-	1	1	1	-	-
III.3	1	-	1	-	2	-
III.4	1	-	1	-	1	-
III.5	-	1	1	-	-	-
III.6	1	-	1	-	-	-
Zul. SWA	-	-	-	-	1	-
Zul. Idstein	-	-	-	-	1	-
Zul. Rüd	-	-	-	-	-	1
III.8	1	-	-	1	1	-
RPA	1	-	1	-	-	-
PR	1	-	-	1	-	-
ST	1	-	-	-	-	-
CO	1	-	1	-	-	-
PRE	1	-	-	1	-	-
BK-SD	1	-	-	-	-	-
KE/WF	-	1	-	-	-	-
GB	-	1	-	-	-	-
IB	-	1	-	-	-	-
BB	-	1	-	-	-	-
EAW	2	-	-	-	-	-
Techn.Abtltg					1	
Kaufm.Abtltg					1	
	21	19	17	14	9	4
Anteil Frauen		47 %		45%		31%

1.3 Auszubildende

Ausbildung in Teilzeit wird unter Berücksichtigung der tariflichen und gesetzlichen Vorgaben ermöglicht.

Bei erfolgreichem Ausbildungsabschluss werden die Auszubildenden übernommen. Die Übernahmekonditionen sind abhängig vom Ergebnis der Ausbildungsabschlussprüfung.

Ab dem Ausbildungsjahr 2022 wird zusätzlich zum Ausbildungsberufsbild „Verwaltungsfachangestellte“ für externe Bewerberinnen und Bewerber wieder die Ausbildung für den gehobenen nichttechnischen Dienst angeboten, um einerseits die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zu erhöhen und um andererseits perspektivisch entstehende Lücken durch das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge zu schließen.

Weiterhin wird in Folge der Personalgewinnungsprobleme von IT-Fachkräften derzeit die Möglichkeit eines Angebots zum Dualen Studium im Bereich Informatik/Wirtschaftsinformatik sowie die Möglichkeit zur Ausbildung im Berufsbild Fachinformatik eruiert.

Da sich die Zahl der weiblichen Auszubildenden im Vergleichszeitraum insgesamt auf unter 50 % verringert hat, ist hier ein besonderer Fokus auf die Besetzung mit weiblichen Personen zu legen.

1.4 Zielvorgaben für die Besetzung von Gremien

Gemäß § 13 HGIG sollen bei der Besetzung von Gremien, die ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigt werden. Ausnahmen sind nur aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind.

Da diese Soll-Vorschrift auch auf temporär eingerichtete Gremien Anwendung findet, besteht hinsichtlich der Auswahlgremien in Stellenbesetzungsverfahren noch juristischer Klärungsbedarf bezüglich der Umsetzung der Vorschrift in der Praxis.

2. Personalwirtschaftliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Personalentwicklung

2.1 Allgemeines

Chancengleichheit von Männern und Frauen steht bei allen personalwirtschaftlichen Maßnahmen im Fokus.

Als zertifizierter Betrieb „audit berufundfamilie“ machen wir die Familienfreundlichkeit nach innen und außen deutlich und leben diese, was einerseits die Zufriedenheit der Bediensteten erhöht und andererseits unsere Arbeitgeberattraktivität steigert.

Die Bestätigung der Zertifizierung ist im Berichtszeitraum (2019) erfolgt.

2.2 Ausschreibungen

Die Stellenausschreibungen erfolgen grundsätzlich über das speziell für den öffentlichen Dienst eingerichtete Stellen- und Bewerberportal „Interamt“. Die internen Ausschreibungen von zu besetzenden Personalstellen sowie die der Ausbildungsplätze werden nicht anonym vorgenommen. Externe Ausschreibungen von zu besetzenden Stellen erfolgen entsprechend dem Kreistagsbeschluss (KT IX/18/2013) im anonymisierten Bewerbungsverfahren, um die Chancengleichheit zu erhöhen. Bei Unterrepräsentanz wird im Ausschreibungstext explizit darauf hingewiesen, ebenso erfolgt der Hinweis, dass Vollzeitstellen grundsätzlich in Teilzeit besetzt werden können, um den Vorgaben des HGIG Rechnung zu tragen.

Nach getroffener Vorauswahl auf der Basis des in der Stellenausschreibung vorgegebenen Anforderungsprofils wird die Anonymisierung aufgehoben, so dass dann Alter und Geschlecht zu erkennen sind.

Trotz des ausdrücklichen Hinweises in den Ausschreibungen sowie auf der Homepage, möglichst auf sämtliche Informationen zu verzichten, die Rückschlüsse auf Alter und Geschlecht zulassen, ist dies immer wieder, z.B. durch die E-Mail-Adressen, möglich.

Seitens der Führungskräfte wird nach wie vor ausgeführt, dass für die Vorauswahl bei externen Verfahren personenbezogene Informationen fehlen und lediglich auf der Basis der von den Bewerber*innen hinterlegten Daten entschieden werden muss, ohne dass Zeugnisse etc. vorliegen.

2.3 Vorstellungsgespräche und Auswahlentscheidungen

Sofern die in der Stellenausschreibung geforderten Grundqualifikationen vorliegen, werden alle Bewerber*innen zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Hierbei ist es unerheblich, ob sich eine Person für Voll- oder Teilzeit bewirbt.

Unterschiedliche Ausbildungsabschlüsse sowie die Berufserfahrung werden auf der Grundlage des Anforderungsprofils der Stellenausschreibung entsprechend bewertet.

Durch eine im Vorfeld vorbereitete Auswahlmatrix für die Vorstellungsgespräche wird sichergestellt, dass allen Personen identische Fragen zur Bewerbungsmotivation sowie fachlicher Natur gestellt werden. Eine vorgegebene Lösungsskizze bei den Fachfragen gewährleistet, dass die Bewertung der Antworten objektiv erfolgt.

Die Auswahlentscheidung ist dadurch nachvollziehbar und unabhängig z.B. vom Geschlecht.

2.4 Strukturiertes Auswahlverfahren

Zur Besetzung von Führungspositionen haben sich strukturierte Auswahlverfahren bestehend aus einem schriftlichen Teil sowie Aufgaben mit Praxisbezug etabliert, die neben der fachlichen Komponente auch die Genderkompetenz der Bewerber*innen zum Inhalt haben.

2.5 Personalentwicklung

Lehrgangsangebote für die *Langzeitfortbildungslehrgänge* haben sich an alle Beschäftigten gerichtet. Bei den durch den Hessischen Verwaltungsschulverband angebotenen qualifizierenden Fortbildungen hat sich die Verteilung wie folgt gestaltet:

Jahr (Lehrgangsbeginn)	Lehrgang	männlich	weiblich
2018	Basislehrgang	1	1
	Verwaltungsfachangestellte/r	0	5
	Verwaltungsfachwirt*in	1	7
2019	Basislehrgang	0	0
	Verwaltungsfachangestellte/r	1	0
	Verwaltungsfachwirt*in	3	6
2020	Basislehrgang	1	2
	Verwaltungsfachangestellte/r	1	0
	Verwaltungsfachwirt*in	0	6
		8	27

Der Anteil der Lehrgangsteilnehmerinnen liegt somit bei rund 77 %.

Bei den weiteren, durch den Fachdienst Personalmanagement sowohl für die Führungskräfte als auch im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes angebotenen Fortbildungen sieht die Verteilung wie folgt aus:

Jahr	Thema	männlich	weiblich
2018	Dienstliche Beurteilung von Beamtinnen & Beamten (Führungskräftefortbildung)	9	5
	Stress bewältigen – Zeit- und Selbstmanagement optimieren (Sozial- u. Erziehungsdienst)	2	5
2019	Mitarbeiterjahresgespräche (Führungskräftefortbildung)	5	5
	Neu in der Verwaltung (Sozial- und Erziehungsdienst)	2	14
	Gesunder Umgang mit Belastungen (Sozial- und Erziehungsdienst)	1	3
	Gesund trotz hoher Arbeitsbelastung	2	7
		21	39

Mit 65 % haben auch hier überwiegend Frauen an den Fortbildungen teilgenommen.

Besondere Fortbildungsangebote an weibliche Beschäftigte wurden durch die Internen Frauenbeauftragten gemäß § 12 Abs. 3 HGIG unterbreitet:

Jahr	Thema	
2018	Wertschätzende Kommunikation	13
	Älter werdende Eltern	10
	Frauen und Rente	25
2019	Gut vorbereitet in den Beruf für junge Frauen	19
	Der Weg aus der Überrumplungsfalle	6
2020	Irgendwas ist immer	5
		78

Durch die WIR-Koordination wurden während der Arbeitszeit Englisch-Sprachkurse sowie Seminare zur Interkulturellen Kommunikation angeboten:

Jahr	Thema	männlich	weiblich
2018	Englisch	4	22
	Interkulturelle Kommunikation	0	7
2019	Englisch	2	15
	Interkulturelle Kommunikation	5	5
2020	Englisch	1	9
	Interkulturelle Kommunikation	5	14
		17	72

Hier liegt die Frauenquote bei rund 80 %.

Insgesamt ist festzustellen, dass in Folge der Corona-Pandemie im Jahr 2020 nur sehr eingeschränkt Fortbildungsangebote unterbreitet werden konnten und sich diese Entwicklung bis weit ins Jahr 2021 erstreckt.

Sowohl seitens der Internen Frauenbeauftragten als auch durch den Fachdienst Personalmanagement sollen im Jahr 2021 Fortbildungen angeboten werden.

Die Internen Frauenbeauftragten planen eine Veranstaltung zum Thema „Arbeiten im Homeoffice“ sowie „Manipulative Gesprächstechniken“. FD Personalmanagement beabsichtigt, die im Jahr 2020 ausgefallen Fortbildung „Achtsam führen“ für Führungskräfte sowie die Reihe zur Korruptionsprävention nachzuholen.

Der Hessische Verwaltungsschulverband hat bei den Langzeitfortbildungslehrgängen im Jahr 2020 auf Online-Unterricht umgestellt, so dass die Qualifizierungslehrgänge fortgeführt werden konnten.

Eine Intensivierung von Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements hat aus unterschiedlichen Gründen (personelle Ressourcen, Corona etc.) nur bedingt stattgefunden.

2.6 Familiengerechte Arbeitszeit und Teleheimarbeit/Homeoffice

Durch die Gleitzeit ohne Kernzeit ist die Kreisverwaltung seit Jahren Vorreiter bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insofern werden die Vorgaben des § 14 HGIG erfüllt.

Die seit 2008 bestehende Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit wurde im Jahr 2020 nicht zuletzt ausgelöst durch die Corona-Pandemie überarbeitet und durch die DV Homeoffice, die eine zweijährige Pilotphase hat, ersetzt. Der begünstigte Personenkreis ist unabhängig von familiären Betreuungsverpflichtungen erheblich erweitert worden. Derzeit bestehen rund 200 Vereinbarungen. Es ist in diesem Zuge festzustellen, dass sich Arbeitszeitumfänge von Teilzeitbeschäftigten durch die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice erhöhen.

Im Zuge der Pilotphase muss kritisch beobachtet werden, wie sich Homeofficevereinbarungen nach Rückkehr zum normalen Dienstbetrieb auf die Aufgabenerledigung und Erreichbarkeit der Verwaltung auswirken werden.

Ein Konzept zum mobilen Arbeiten befindet sich in Erstellung.

2.7 Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Altersteilzeit

Den Vorgaben des §14 Abs. 2 HGIG entsprechend wird in der Regel allen Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung sowohl hinsichtlich des Arbeitszeitumfangs als auch der Arbeitszeitverteilung im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von familiären Betreuungsverpflichtungen entsprochen.

Dies hat jedoch zur Folge, dass sich für die Führungskräfte immer hohe Anforderungen hinsichtlich der Organisation und der Sicherstellung des Dienstbetriebs ergeben und es im Einzelfall zu Problemen bei der Besetzung von vom Umfang her unattraktiven Reststundenanteilen kommt, was u.U. nachteilige Auswirkungen für das vorhandene Personal entfaltet.

Grundsätzliche Informationen zur Inanspruchnahme von Pflegezeit sind auf der Dokubank für alle Beschäftigten zugänglich hinterlegt. Bei Bedarf können weitere Informationen durch den Fachdienst Personalmanagement sowie den im Hause ansässigen Pflegestützpunkt gegeben werden.

Auf mögliche Folgen in Bezug auf sozialversicherungs- und versorgungsrechtliche Auswirkungen wird hingewiesen.

In Umsetzung des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – besteht seit dem Jahr 2019 für die Beschäftigten ab dem 60. Lebensjahr die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit für einen Zeitraum von maximal fünf Jahren. Beim Teilzeitmodell wird dadurch ein gleitender Übergang in den Ruhestand ermöglicht, durch das Blockmodell wird die Lebensarbeitszeit verkürzt. Für den Arbeitgeber macht dies Austritte planbar und Nachbesetzungen können rechtzeitig eingeleitet werden.

2.8 Personeller Ausgleich

Es wurden rechtzeitig sämtliche Maßnahmen eingeleitet, um im Falle von Beurlaubungen sowie Teilzeitbeschäftigungen einen personellen Ausgleich gem. § 14 Abs. 4 HGIG herbei zu führen. Dies gestaltete sich in Teilbereichen allerdings in Folge von Personalgewinnungsproblemen bei Fachkräften schwierig. (siehe auch Ausführungen unter 2.7)

2.9 Chancengleichheit von Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigten hatten gemäß § 14 Abs. 7 HGIG die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte.

2.10 Kurzfristige Beschäftigungen

Bei punktuell vorhandenen vorübergehenden Personalbedarfen wurden den beurlaubten sowie verrenteten Beschäftigten entsprechende Angebote unterbreitet.

3. Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung

Die Dienstvereinbarung über den sozialen Umgang und das Verhalten am Arbeitsplatz findet weiterhin Anwendung und wird bei jeder Neueinstellung zusammen mit den Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erläutert und gegen Empfangsbekenntnis ausgehändigt.

Die namentliche Festlegung der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner muss aufgrund von personellen Veränderung zeitnah überarbeitet werden.

4. Bestellung der Internen Frauenbeauftragten

Gem. § 15 HGIG sind in der Kreisverwaltung zwei teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen zur internen Frauenbeauftragten bestellt.

Ende des Jahres 2020 ist eine der beiden Internen Frauenbeauftragten wegen Inanspruchnahme von Rente ausgeschieden. Zum 01.03.2021 wurde eine neue Interne Frauenbeauftragte durch Freistellung von ihren Aufgaben bestellt.

Erstellt von:

Rheingau-Taunus-Kreis

FD Personalmanagement

D.Lippert-Schmidt

Stand: März 2021



RTK PersonalRat Heimbacher Str. 7 65307 Bad Schwalbach

Herrn
Landrat Kilian
über
FBL I
im Hause

Li 20. August 2021

Jo 10/08

DER KREISAUSSCHUSS**PersonalRat**

Geschäftsstelle (06124) 510 751 oder -776
Zimmer : 1.450 - 1.452
Telefax : (06124) 510 772
Doris Zörb (06124) 510 777 (FAX: 510 18777)
e-Mail : PR-Zoerb@rheingau-taunus.de
Corinna Dämmrich (06124) 510 666 (FAX: 510 18666)
Diana Musciagna
Vanessa Tremper
e-Mail : personalrat@rheingau-taunus.de

Bei Schriftwechsel angeben:

Unser Zeichen :

Datum: 20. August 2021

**Bericht zum Frauenförderplan 2018 bis 2023
Ihre Vorlage vom 16.08.2021**

Sehr geehrter Herr Kilian,

der Personalrat hat in seiner Sitzung am 19.08.2021 den Bericht zum Frauenförderplan 2018 bis 2023 zur Kenntnis genommen.

In Ergänzung dazu möchten wir unser Schreiben vom 26.03.2018 in Erinnerung bringen; hier insbesondere unsere Bitte, die Projektgruppe Personalentwicklung in das Fortbildungsangebot „Führungskräfteschulung“ einzubinden.

→ beigefügt!

1 → 1.3

Mit freundlichen Grüßen

Doris Zörb
Vorsitzende



RTK PersonalRat Heimbacher Str. 7 65307 Bad Schwalbach

Herrn
Landrat Kilian
über
FBL I
im Hause

27. März 2018

26/13

DER KREISAUSSCHUSS**PersonalRat**

Geschäftsstelle (06124) 510 - 751
Zimmer : 1.450 - 1.452
Telefax : (06124) 510 - 772
Christel Kopp (06124) 510 - 777 (FAX: 510-18777)
e-Mail : christel.kopp@rheingau-taunus.de
Sandra Köhler (06124) 510 - 666 (FAX: 510-18666)
e-Mail : pr-koehler@rheingau-taunus.de

Bei Schriftwechsel angeben:

Unser Zeichen :

Datum: 26. März 2018

Frauenförderplan 2018 – 2023**Ihre Vorlage vom 07.03.2018, hier eingegangen am 14.03.2018**

Sehr geehrter Herr Kilian,

zunächst dürfen wir uns für die konstruktive Zusammenarbeit in v. g. Angelegenheit bedanken. Die Übermittlung des jeweiligen Planungsstandes war für uns hilfreich.
Die dargestellten Maßnahmen (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG) bieten eine solide Grundlage um die Ziele des Gesetzes zu verwirklichen.

Zu Punkt 4.2.2 – Aufbau und Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements - bitten wir in die Konzeption aufzunehmen, dass mögliche Unterschiede in den Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern bei Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zu berücksichtigen sind.

Bei den konkreten Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung werden unterschiedliche Handlungsfelder aufgezeigt, die wir für zielführend halten.

Zu Punkt 5.2.2 – Fortbildungsangebot „Führungskräfteschulung“ - halten wir eine Begleitung durch die Projektgruppe Personalentwicklung für notwendig.

Mit freundlichen Grüßen

Christel Kopp
Vorsitzende

Dr. 3.