



Kreisverwaltung des Rheingau-Taunus-Kreises

Frauenförderplan 2024 - 2029

Verfasst von:

Rheingau-Taunus-Kreis
Personalmanagement/
Compliance und Sonderprojekte
Stand: Dezember 2023
Ausgefertigt: März 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
2. Personal	5
2.1 Personalanalyse	6
2.2 Zielvorgaben.....	19
2.3 Auszubildende.....	20
2.4 Zielvorgaben für die Besetzung von Gremien	21
3. Frauen in Führungspositionen	22
3. Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG)	25
a. Bestehende Maßnahmen	25
4.1.1 Organisationsuntersuchungen und Aufgabenkritik.....	26
4.1.2 Flexible Arbeitszeiten	26
4.1.3 Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitmodelle	27
4.1.4 Homeoffice	27
4.1.5 Ferienbetreuungsangebot.....	28
4.1.6 Pflegezeiten.....	28
4.1.7 Beratung durch Pflegestützpunkt	28
4.1.8 Informationsfluss während Eltern- und Familienzeiten	28
4.1.9 Angebot kurzfristiger Beschäftigung und von Fortbildung	29
4.1.10 Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung	29
4.2 Geplante Maßnahmen	30
4.2.1 Workshops für Führungskräfte	30
4.2.2 Aufbau und Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ..	31

4.3 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen	32
5. Konkrete Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung.....	32
(§ 12 HGIG i.V.m. § 6 Abs. 2 Nr. 5 HGIG).....	32
a. Bestehende Maßnahmen	33
5.1.1 Ausbildung in Teilzeit	33
5.1.2 Übernahmeperspektive.....	33
5.1.3 Anonyme Auswahlverfahren.....	34
5.1.4 Vorstellungsgespräche.....	34
5.1.5 Auswahlentscheidung (§ 11 HGIG).....	35
5.1.6 Berufliche Weiterbildung	36
5.1.7 Fortbildungsangebot der Frauenbeauftragten	37
b. Geplante Maßnahmen	37
5.2.1 Checkliste zum Reboarding nach familiär bedingter Beurlaubung	37
5.2.2 Fortbildungsangebot „Führungskräfteschulung“	38
5.2.3 Führungskräftebildung zum HGIG.....	39
5.2.4 Fortbildungsmaßnahmen zur Weiterqualifikation bzw. Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen mit Unterrepräsentanz	39
5.2.5 Workshop Auswahlverfahren: Feststellung im Wesentliche gleiche Eignung	40
5.2.6 Dienstbegleitende Unterweisung der Auszubildenden durch die Frauenbeauftragten	40
5.2.7 Übertragung qualifizierender Aufgaben.....	40
6. Bestellung der internen Frauenbeauftragten.....	41
7. Inkrafttreten	41

1. Einleitung

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist im Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes verankert. Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung ist durch den Staat zu fördern und es ist auf eine Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz ist die Grundlage für die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hessen.

Nach § 5 HGIG wird für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle ein Frauenförderplan aufgestellt. Gegenstand des Frauenförderplanes sind gem. § 6 Abs. 1 HGIG die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförderplanes.

Dieser Frauenförderplan wird in Fortschreibung und Ergänzung des für die Zeit von 2018 bis 2023 geltenden Frauenförderplans erstellt.

Durch die Neufassung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) wurden bereits zum 1.1.2016 die Vorschriften zum Frauenförderplan neu gestaltet.

Auch mit dieser Fortschreibung des Frauenförderplans werden für die Kreisverwaltung verbindliche Ziele und Maßnahmen zur Erreichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer formuliert.

Das Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern ist zentrales Anliegen der Kreisverwaltung.

Alle Beschäftigten sind in der Verantwortung, die Erreichung der Ziele des HGIG zu fördern.

Insbesondere trifft diese Verpflichtung Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, die die Zielsetzungen des HGIG verinnerlicht haben sollten und im Zuge von personellen Maßnahmen und Entscheidungen nachhaltig auf die Realisierung der Chancengleichheit in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen hinwirken müssen. Ein besonderer Fokus sollte dabei auf Bereiche mit überwiegend männlichen Beschäftigten gelegt werden, wie beispielsweise die Organisationseinheiten IT sowie Brand-, Katastrophenschutz und Rettungsdienst.

Weitere Stakeholder neben der Dienststellenleitung und den politischen Gremien sind die Beschäftigten im Personalmanagement sowie die gewählten Interessenvertretungen und die Internen Frauenbeauftragten.

2. Personal

Der Frauenförderplan besteht gemäß § 6 Absatz 2 HGLG mindestens aus folgenden Bestandteilen:

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur
2. Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen
3. verbindlichen Zielvorgaben für jeweils drei Jahre in Prozent bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
4. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen
5. konkrete Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung

Eine Unterrepräsentanz liegt gem. § Abs. 5 HGIG vor, wenn innerhalb des Geltungsbereichs des Frauenförderplans in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Frauen gelten in den Eingangsjahren der Laufbahnen als unterrepräsentiert, wenn in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

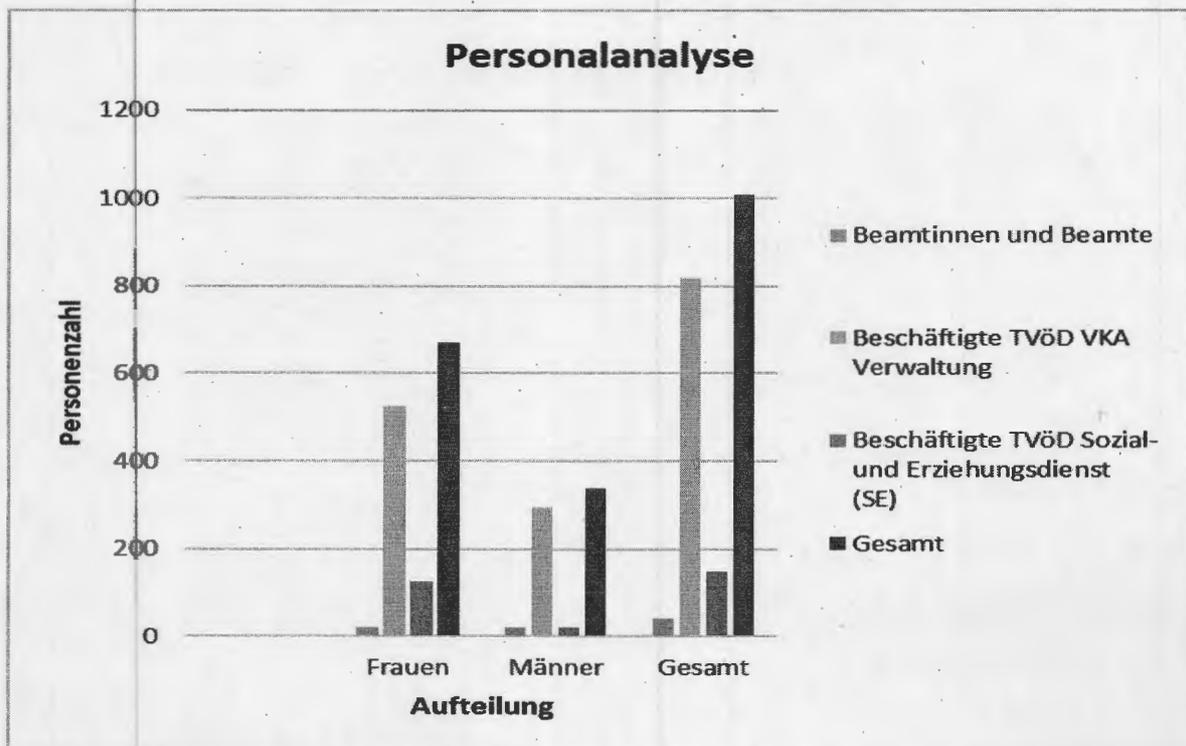
Alle drei Jahre ist gemäß § 7 Abs. 7 HGIG dem Kreistag über den Umsetzungsstand der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen sowie über sonstige Maßnahmen der Förderung nach den §§ 8 bis 14 HGIG zu berichten.

2.1 Personalanalyse

Die Bestandsaufnahme und Analyse wird getrennt nach Beamtinnen und Beamten, Beschäftigten (Tarifpersonal) sowie Beschäftigten S+E (Sozial- und Erziehungsdienst) vorgenommen:

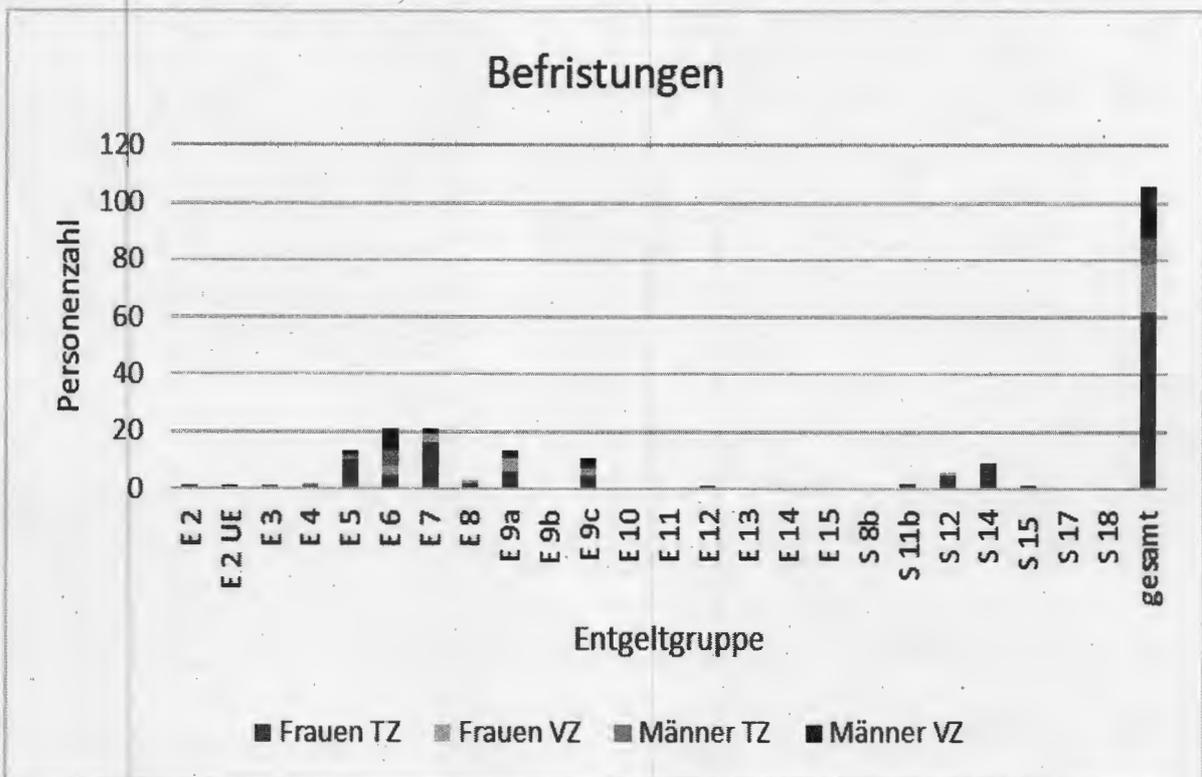
Gesamt:

Bedienstete einschl. Beurlaubte	Frauen	Männer	Gesamt
Beamtinnen und Beamte	20	21	41
Beschäftigte TVöD VKA Verwaltung	525	296	821
Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst	126	22	148
Gesamt	671	339	1010
Prozentanteil	66,44	33,56	100

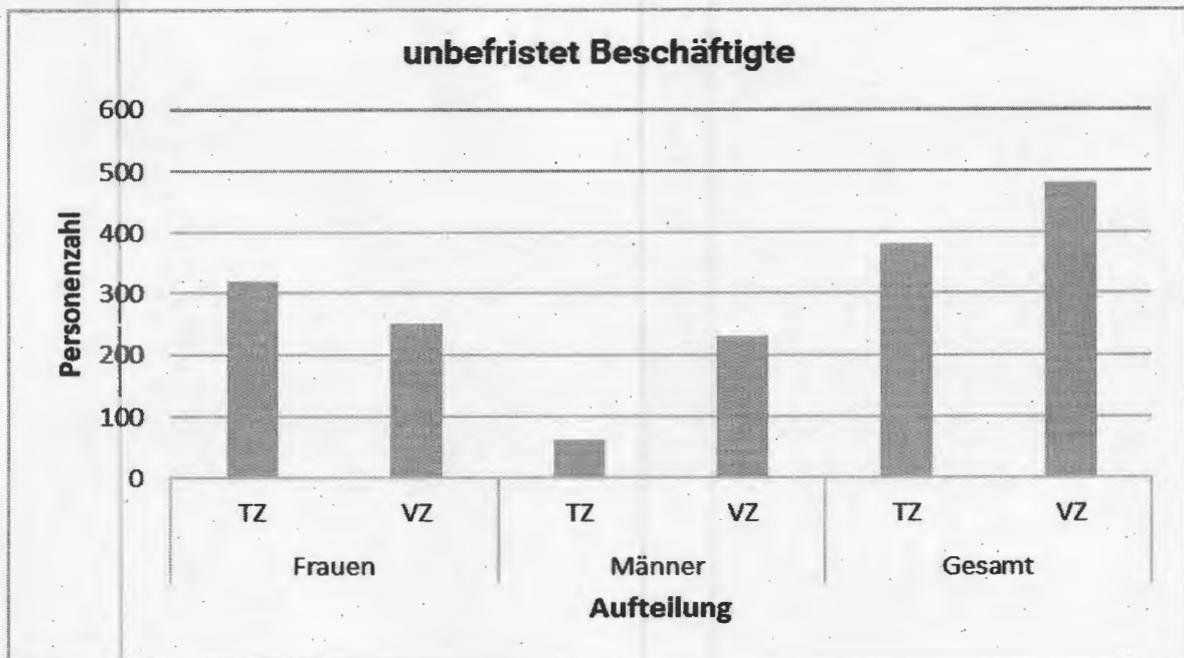


Befristet Beschäftigte:

Entgelt- gruppe	Frauen				Männer				Gesamt Stellenanteile	
	TZ	Stellenanteil	VZ	Stellenanteil	TZ	Stellenanteil	VZ	Stellenanteil	TZ	VZ
E 2	1	0,97							0,97	0,00
E 2 UE	1	0,13							0,13	0,00
E 3					1	0,39			0,39	0,00
E 4	1	0,41	1	1,00					0,41	1,00
E 5	10	4,71	1	1,00	1	0,13	1	1,00	4,84	2,00
E 6	5	3,32	3	3,00	5	2,40	8	8,00	5,72	11,00
E 7	16	10,68	3	3,00			2	2,00	10,68	5,00
E 8	2	1,44	1	1,00					1,44	1,00
E 9a	6	4,36	5	5,00			2	2,00	4,36	7,00
E 9b									0,00	0,00
E 9c	5	3,51	2	2,00			4	4,00	3,51	6,00
E 10									0,00	0,00
E 11									0,00	0,00
E 12					1	0,09			0,09	0,00
E 13									0,00	0,00
E 14									0,00	0,00
E 15									0,00	0,00
S 8b									0,00	0,00
S 11b					1	0,50	1	1,00	0,50	1,00
S 12	5	3,00	1	1,00					3,00	1,00
S 14	9	5,30							5,30	0,00
S 15	1	0,77							0,77	0,00
S 17									0,00	0,00
S 18									0,00	0,00
gesamt	62	38,60	17	17,00	9	3,51	18	18,00	42,11	35,00
Pers.		79				27				



Unbefristet Beschäftigte:



Zusammenstellung:

Bedienstete ohne AZUBI's	Frauen		Männer		Gesamt	
	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ
Befristet Beschäftigte	62	17	9	18	71	35
gesamt	79		27		106	
%	75%		25%		12%	
Unbefristet Beschäftigte	320	252	62	229	382	481
gesamt	572		291		863	
%	66%		34%		100%	
zusammen	651		318		969	
	67%		33%		100%	

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung des Rheingau-Taunus-Kreises

Unterabschnitt: Beamtinnen und Beamte - 2023

Istanalyse	Besoldungsgruppen nach BBesG	Nr.	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in % M = L x 100 : F	
			Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte		Personalkapazität
				Personen	Besch.-volumen				Personen	Besch.-volumen			
A	B	C	D	E	F = B+D	G	H	I	K	L = G+I	M = L x 100 : F		
außertariflich	1												
A 16	2	1				1				0	0,00%		
A 15	3	2	1	0,81		2,81		1	0,81	0,81	28,83%		
A 14	4	5	1	0,61		5,61	2	1	0,61	2,61	46,52%		
A 13 h.D.	5	1				1				0	0,00%		
Höherer Dienst insgesamt		9	2	1,42	0	10,42	2	2	1,42	0	3,42	32,82%	
A 13 g.D	6	5				5	1			1	20,00%		
A 12	7	7	4	3,18		10,18	4	4	3,18	7,18	70,53%		
A 11	8	5	2	1,78		6,78	2	2	1,78	3,78	55,75%		
A 10	9	4	2	1,49		5,49	1	2	1,49	2,49	45,36%		
A 9	10	1				1					0,00%		
Gehobener Dienst insgesamt		22	8	6,45	0	28,45	8	8	6,45	0	14,45	50,79%	
A 8	11												
A 7	12												
A 6	13												
A 5	14												
Mittlerer Dienst insgesamt		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%		
		31	10	7,87	0	38,87	10	10	7,87	0	17,87	45,97%	

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung des Rheingau-Taunus-Kreises

Unterabschnitt: (Tarif-) Beschäftigte - 2023

Istanalyse	Nr.	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in % M = L x 100 : F
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	
			Personen	Besch.-volumen				Personen	Besch.-volumen			
A	B	C	D	E	F = B+D	G	H	I	K	L = G+I	M = L x 100 : F	
außertariflich	1											
E 15	2	4	3	1,82		5,82	3	1	0,82		3,82	65,64%
E 14	3	10	10	6,35		16,35	3	9	5,9		8,9	54,43%
E 13	4	7	3	1,78		8,78	4	2	1,28	0	5,28	60,14%
Höherer Dienst insgesamt		21	16	9,95	0	30,95	10	12	8	0	18	58,16%
E 12	5	20	7	4,89		24,89	5	4	3,19		8,19	32,90%
E 11	6	45	18	13,19		58,19	18	17	12,36		30,36	52,17%
E 10	7	18	14	10,45		28,45	8	13	9,53		17,53	61,62%
E 9c	8	67	46	32,22		99,22	40	45	31,6		71,6	72,16%
E 9b	9	17	9	6,71		23,71	7	8	5,81		12,81	54,03%
Gehobener Dienst insgesamt		167	94	67,46	0	234,46	78	87	62,49	0	140,49	59,92%
E 9a	10	87	49	30,47		117,47	51	41	26,81		77,81	66,24%
E 8	11	20	23	14,7		34,7	17	18	12,95		29,95	86,31%
E 7	12	56	86	57,87		113,87	43	84	56,55		99,55	87,42%
E 6	13	94	48	31,75		125,75	19	34	22,86		41,86	33,29%
E 5	14	10	18	8,83		18,83	5	13	6,06		11,06	58,74%
E 4	15	1	3	1,18		2,18	1	3	1,18		2,18	100,00%
E 3	16	0	9	1,22		1,22	0	1	0,13		0,13	10,66%
Mittlerer Dienst insgesamt		268	236	146,02	0	414,02	136	194	126,54	0	262,54	63,41%
E 2Ü	17	0	19	6,08		6,08	0	8	4,52		4,52	74,34%
E 2	18											
E 1	19											
Einfacher Dienst insgesamt		0	19	6,08	0	6,08	0	8	4,52	0	4,52	74,34%
		456	365	229,51	0	685,51	224	301	201,55	0	425,55	62,08%

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung des Rheingau-Taunus-Kreises

Unterabschnitt: (Tarif-) Beschäftigte - Sozial- und Erziehungsdienst 2023

Istanalyse	Entgeltgruppe nach TVöD	Nr.	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
			Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	
				Personen	Besch.-volumen				Personen	Besch.-volumen			
A	B	C	D	E	F = B+D	G	H	I	K	L = G+I	M = L x 100 : F		
S 18	1												
S 17	2	5	2	1,49		6,49	2	2	1,49		3,49	53,78%	
S 15	4	11	19	12,53		23,53	7	16	10,44		17,44	74,12%	
S 14	5	27	44	29,56		56,56	22	42	27,92		49,92	88,26%	
S 12	8	16	19	12,62		28,62	14	18	11,78		25,78	90,08%	
S 11 b	9	1	3	1,25		2,25	0	2	0,75		0,75	33,33%	
S 8b	11	0	1	0,13		0,13	0	1	0,13		0,13	100,00%	
Alle Stellen vergl. "Geh. Dienst"		60	88	57,58	0	117,58	45	81	52,51	0	97,51	82,93%	
		60	88	57,58	0	117,58	45	81	52,51	0	97,51	82,93%	

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung des Rheingau-Taunus-Kreises

Unterabschnitt: Ausbildung - 2023

Istanalyse	AusbJahr	Nr.	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %		
			Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte			Beurlaubte	Personalkapazität
				Personen	Besch.-volumen				Personen	Besch.-volumen			
A	B	C	D	E	F = B+D	G	H	I	K	L = G+I	M = L x 100 : F		
ANW	2	2				2	1				1	50,00%	
VFA	3	7	1	0,77		7,77	3	1	0,77		3,77	48,52%	
Fachinf.	4	1				1					0	0,00%	
BASA	5	3				3	2				2	66,67%	
BASS	6	1				1	1				1	100,00%	
AZUBI insgesamt		14	1	0,77	0	14,77	7	1	0,77	0	7,77	52,61%	

Hiernach sind Frauen in den folgenden Entgelt- und Besoldungsgruppen unterrepräsentiert:

Beamtinnen und Beamte	Personal- kapazität	Frauenanteil In %		Stellenanteil Frauen		
		Ist	Soll	Ist	Soll	Defizit
A 16	1	0,00%	50%	0	0,50	0,50
A 15	2,81	28,83%	50%	0,81	1,41	0,60
A 14	5,61	46,52%	50%	2,61	2,81	0,20
A 13 h.D.	1	0,00%	50%	0	0,50	0,50
A 13 g.D.	5	20,00%	50%	1	2,50	1,50
A 12	10,18	70,53%	50%	7,18	5,09	
A 11	6,76	55,92%	50%	3,78	3,38	
A 10	5,49	45,36%	50%	2,49	2,75	0,26
A 9	1	0,00%	50%	0	0,50	0,50
						4,05

Tarifbeschäftigte	Personal- kapazität	Frauenanteil In %		Stellenanteil Frauen		
		Ist	Soll	Ist	Soll	Defizit
außertariflich						
E 15	5,82	65,64%	50%	3,82	2,91	
E 14	16,35	54,43%	50%	8,9	8,18	
E 13	8,78	60,14%	50%	5,28	4,39	
E 12	24,89	32,90%	50%	8,19	12,45	4,255
E 11	58,19	52,17%	50%	30,36	29,10	
E 10	28,45	61,62%	50%	17,53	14,23	
E 9c	99,22	72,16%	50%	71,6	49,61	
E 9b	23,71	54,03%	50%	12,81	11,86	
E 9a	102,26	76,09%	50%	77,81	51,13	
E 8	34,7	86,31%	50%	29,95	17,35	
E 7	113,87	87,42%	50%	99,55	56,94	
E 6	125,75	33,29%	50%	41,86	62,88	21,015
E 5	18,83	58,74%	50%	11,06	9,42	
E 4	2,18	100,00%	50%	2,18	1,09	
E 3	1,22	10,66%	50%	0,13	0,61	0,48
E 2Ü	6,08	74,34%	50%	4,52	3,04	
E 2						
E 1						
						25,75

Durch die Höhergruppierungen des Personals in den Schulhausmeisterdiensten zum 01.04.2024 von Entgeltgruppe 6 nach Entgeltgruppe 7 TVöD besteht ab diesem Zeitpunkt bei Entgeltgruppe 6 TVöD keine Unterrepräsentanz mehr.

Tarifbeschäftigte S+E	Personal- kapazität	Frauenanteil		Stellenanteil Frauen		
		In %		Ist	Soll	Defizit
		Ist	Soll			
S 18						
S 17	6,49	53,78%	50%	3,49	3,245	
S 15	23,53	74,12%	50%	17,44	11,765	
S 14	56,56	88,26%	50%	49,92	28,28	
S 12	28,62	90,08%	50%	25,78	14,31	
S 11 b	2,25	33,33%	50%	0,75	1,125	0,375
S 8b	0,13	100,00%	50%	0,13	0,065	
						0,375

Auszubildende	Personal- kapazität	Frauenanteil		Stellenanteil Frauen		
		In %		Ist	Soll	Defizit
		Ist	Soll			
ANW	2	50,00%	50%	1	1,00	
VFA	7,77	48,52%	50%	3,77	3,89	0,12
Fachinf.	1	0,00%	50%	0	0,50	0,5
BASA	3	66,67%	50%	2	1,50	
Bass	1	100,00%	50%	1	0,50	
						0,62

Das Defizit im Bereich der Auszubildenden VFA liegt darin begründet, dass vor dem Hintergrund familiärer Verpflichtungen Teilzeitausbildung ermöglicht wird.

Durch § 3 Abs. 5 Satz 5 HGIG wird die Möglichkeit eröffnet, weitere Unterteilungen vorzunehmen.

Durch die Internen Frauenbeauftragten wurde angeregt, die Bereiche IT sowie Brand-, Katastrophenschutz und Rettungsdienst gesondert zu betrachten, um vor dem Hintergrund des allgemeinen Förderungsgebots des § 1 Abs. 1 Satz 2 HGIG ein zutreffendes Bild über die Verteilung der Geschlechter in diesen Berufsfeldern und Tätigkeitsbereichen zu erhalten mit dem Ziel, evtl. bestehende Unterrepräsentation festzustellen und unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Bestenauslese entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung des Rheingau-Taunus-Kreises

Unterabschnitt: Fachdienst Brand-, Katastrophenschutz und Rettungsdienst

Istanalyse		Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
Entgeltgruppe nach TVöD	Nr.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	
			Personen	Besch.-volumen				Personen	Besch.-volumen			
A		B	C	D	E	F = B+D	G	H	I	K	L = G+I	M = L x 100 : F
A 13 h.D.	1	1				1	0				0	0,00%
E 12	2	1	1	0,09		1,09	0				0	0,00%
E 11	3	5				5	1				1	20,00%
E10	4	3				3					0	0,00%
E 9c	5	1				1	1				1	100,00%
E 9b	6	2				2	1				1	50,00%
E 9a	7	15	5	1,06		16,06	2	1	0,5		2,5	15,57%
E 8	8	1	3	0,46		1,46	1				1	68,49%
E 6	9		1	0,5		0,5		1	0,5		0,5	100,00%
E 5	10		1	0,13		0,13					0	0,00%
		29	11	2,24	0	31,24	6	2	1	0	7	22,41%
		29	11	2,24	0	31,24	6	2	1	0	7	22,41%

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung des Rheingau-Taunus-Kreises

Unterabschnitt: Fachdienst IT

Istanalyse Entgelt- gruppe nach TVöD	Nr.	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- kapazität	
			Personen	Besch.- volumen				Personen	Besch.- volumen			
A		B	C	D	E	F = B+D	G	H	I	K	L = G+I	M = L x 100 : F
A 15	1	1				1					0	0,00%
E 14	2	1				1					0	0,00%
E 12	3	5				5	1				1	20,00%
E 11	4	1				1					0	0,00%
E 9b	5		1	0,82		0,82		1	0,82		0,82	100,00%
E 9a	6	1				1					0	0,00%
E 8	7	1	1	0,87		1,87					0	0,00%
E 6	8		1	0,77		0,77					0	0,00%
		10	3	2,46	0	12,46	1	1	0,82	0	1,82	14,61%
		10	3	2,46	0	12,46	1	1	0,82	0	1,82	14,61%

Während der Laufzeit des Frauenförderplanes werden mit Beendigung der Freistellungsphase im Rahmen der Altersteilzeit insgesamt 18 Personen aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden. Sofern die Freistellungsphase der Altersteilzeit bereits vor dem 01.01.2024 begonnen hat, sind i.d.R. die durch die Freistellung entstehenden Vakanzen nachbesetzt bzw. die Nachbesetzung ist eingeleitet.

Die Ermittlung der freiwerdenden Stellen geht von folgenden Parametern aus:

- Erreichen des Regelaltersrentenalters (65. Lj. + x Monate bzw. 67. Lj)
- Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Verkürzungen der Lebensarbeitszeit durch die Inanspruchnahme von Zeiten auf dem Langzeitarbeitszeitkonto vor Rentenanstritt werden nicht berücksichtigt.

Somit werden nur die voraussichtlich freiwerdenden Stellen der Betrachtung unterzogen, die bis zum Jahresende 2029 – also der Laufzeit des Frauenförderplanes – wiederbesetzt werden können.

Das betrifft alle Personen die bis einschließlich 31.01.1963 geboren sind.

Nach diesen Kriterien ergeben sich die u.a. Vakanzen, die planerisch für den Ausgleich von Unterrepräsentanzen herangezogen werden können.

Sofern nach einer eingehenden Aufgabenkritik, entsprechender Anpassung von Arbeitsabläufen und Stellenbewertung eine Nachbesetzung der freiwerdenden Stellen und Stellenanteile erfolgt, könnten die Defizite bei den Unterrepräsentanzen wie folgt aufgefangen werden:

Beamtinnen und Beamte	Bezeichnung	Stellenanteil	Frei zum	Nachbesetzung möglich zum
A 16	Verw. Beamt.	1,0	01.04.2024	01.04.2024
A 15	IT	1,0	01.06.2024	01.06.2024
A 15	Vet.Med.	1,0	01.03.2028	01.03.2028
A 14	Keine vorhersehbare Vakanz bis 2029			
A 13 h.D.	Keine vorhersehbare Vakanz bis 2029			
A 13 g.D.	Keine vorhersehbare Vakanz bis 2029			
A 12	Techn.Beamt.	1,0	01.10.2028	01.10.2028
A 11	Verw.Beamt.	1,0	01.06.2028	01.06.2028
A 11	Techn.Beamt.	0,9	01.07.2029	01.07.2029
A 10	Im Planungszeitraum ist nicht mit personellen Veränderungen zu rechnen, die zu einem Defizitabbau führen würden.			
A 9	Im Planungszeitraum ist nicht mit personellen Veränderungen zu rechnen, die zu einem Defizitabbau führen würden.			

Beschäftigte	Bezeichnung	Stellenanteil I	Frei zum	Nachbesetzung möglich zum
E 12	IT	1,0	01.12.2028	01.12.2028
E 6	Handwerk	0,66	01.04.2024	01.04.2024
E 6	Handwerk	1,0	01.08.2024	01.08.2024
E 6	Handwerk	1,0	01.06.2026	01.06.2026
E 6	Verwaltung	0,82	01.04.2027	01.04.2027
E 6	Handwerk	1,0	01.11.2027	01.11.2027
E 6	Handwerk	1,0	01.10.2027	01.10.2027
E 6	Handwerk	1,0	01.03.2028	01.03.2028
E 6	Handwerk	1,0	01.04.2028	01.04.2028
E 6	Verwaltung	0,9	01.07.2028	01.07.2028
E 6	Handwerk	1,0	01.10.2028	01.10.2028
E 6	Handwerk	1,0	01.03.2029	01.03.2029
E 6	Handwerk	1,0	01.04.2029	01.04.2029
E 3	Hier handelt es sich fast ausschließlich um Aushilfspersonal, dass auch über die Altersgrenze hinaus überwiegend (stundenweise) an den Deponien eingesetzt wird. Eine Prognose zum Ausscheiden ist nicht möglich.			

Durch die Neubewertung der Schulhausmeisterdienste wird die Nachbesetzung im handwerklichen Bereich größtenteils in E 7 TVöD erfolgen.

Beschäftigte S+E	Bezeichnung	Stellenanteil I	Frei zum	Nachbesetzung nach Stellenbesetzungssperre
S 11b	Keine vorhersehbare Vakanz bis 2029			

2.2 Zielvorgaben

Der Frauenförderplan enthält jeweils für drei Jahre verbindliche Zielvorgaben. In Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen werden im Zeitraum von drei Jahren mehr als die Hälfte Frauen eingestellt, befördert und bei Beförderungen ohne Stellenbesetzung mindestens so viele Frauen befördert, wie es dem Anteil der Frauen in der nächst niedrigeren Besoldungsgruppe entspricht (§ 6 Abs. 5 HGIG).

Sollte ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit sein, gilt diese Vorgabe nicht.

Hieraus ergeben sich folgende Zielvorgaben zur Stellenbesetzung mit Frauen:

Beamtinnen und Beamte

	Summe der Zu besetzenden Stellen						Davon mit Frauen zu besetzen						Zielvorgabe insgesamt
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
A 16	1						0,5						50 %
A 15	1	-	-	-	1		0,6	-	-	-	0,6		60 %
A 14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13 hD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13 gD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Beschäftigte

	Summe der Zu besetzenden Stellen						Davon mit Frauen zu besetzen						Zielvorgabe insgesamt
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
E 12	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	100%
E 6	1,66	-	1	2,82	3,9	2	1,66	-	1	2,82	3,9	2	100%*)
E 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	48 %

*)Durch die Höhergruppierungen des Personals in den Schulhausmeisterdiensten zum 01.04.2024 von Entgeltgruppe 6 nach Entgeltgruppe 7 TVöD besteht ab diesem Zeitpunkt bei Entgeltgruppe 6 TVöD keine Unterrepräsentanz mehr, was sich auf die o.a. Vorgaben zur Nachbesetzung auswirkt!

Beschäftigte S+E

	Summe der Zu besetzenden Stellen						Davon mit Frauen zu besetzen						Zielvorgabe insgesamt	
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2024	2025	2026	2027	2028	2029		
S 11b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Die angegebenen Prozentanteile müssen, vorausgesetzt, dass die entstehenden Vakanzen so wiederbesetzt werden, bis zur Erreichung der Parität mit Frauen nach besetzt werden.

Eine Abweichung davon ist möglich, wenn glaubhaft dargelegt wird, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind.

Insbesondere bei Stellenbesetzungen in Entgeltgruppe 6 TVöD im Bereich der Hausmeisterdienste wird es sich aufgrund der Verfügbarkeit weiblicher Fachkräfte mit einer handwerklichen Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt voraussichtlich schwierig gestalten, die Zielvorgaben des Frauenförderplans umzusetzen.

Sollten unvorhergesehene Ereignisse oder Stellenneuschaffungen eine frühere paritätische Besetzung möglich bzw. erforderlich machen, gelten die beschriebenen Zielvorgaben schon für den Zeitpunkt der Stellenbesetzung.

Beim Wegfall von Stellen ist durch entsprechende Maßnahmen zu gewährleisten, dass sich der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen nicht verringert.

2.3 Auszubildende

Der Geschlechterproporz der in den letzten Jahren eingestellten Auszubildenden weist einen hohen Frauenanteil aus (s.a. Kapitel 2.1 Personalanalyse).

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass das Bewerbungspotential zu einem sehr großen Teil aus Bewerberinnen besteht, so dass auf entsprechende Zielvorgaben nach § 7 HGIG im Frauenförderplan dem Grunde nach verzichtet werden kann.

Eine Ausnahme besteht im Bereich der Ausbildung „Fachinformatik Systemintegration“, die erstmals im Jahr 2023 angeboten und eine männliche Person eingestellt wurde: Durch verstärkte Bereitstellung und Bewerbung von Praktikumsplätzen, z.B. in den kreisangehörigen Schulen, soll das Interesse insbesondere von Schülerinnen an einer Ausbildung und späteren Berufstätigkeit im IT-Bereich geweckt werden.

2.4 Zielvorgaben für die Besetzung von Gremien

Bei der Neubesetzung von Ausschüssen, Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien soll die Dienststelle, soweit sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat, mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigen. Ausnahmen sind gemäß § 13 HGIG nur aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind.

Die Dienststelle wird alle objektiv möglichen Anstrengungen unternehmen, geeignete Frauen für die Besetzung von Gremien heranzuziehen.

Eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung der internen Frauenbeauftragten wird sich dieser Thematik annehmen.

3. Frauen in Führungspositionen

§ 6 Abs. 3 Nr. 4 HGIG gibt weiterhin vor, dass bei der Bestandsaufnahme die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männern zu erheben ist.

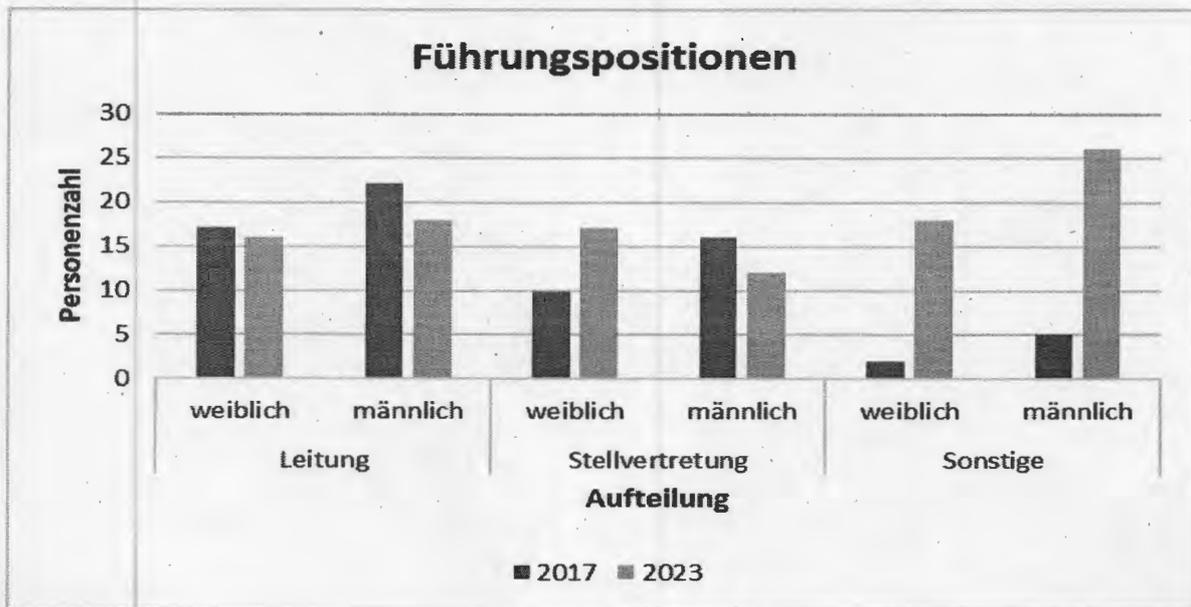
Organisations- einheit	Leitung		Stellvertretende Leitung		Sonstige Leitungsfunktionen	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
ST	1					
ST-CO		1	1			
ST-KOM		1	1			
ST-REV		1				
FB I		1	1			
I.1	1		1			
I.2		1		1		
I.3	1		1			
I.4		1	1			
I.6		1		1		
I-KR		1				
FB II	1			1		
II.4	1			1		
TL AV						
TL WIJU					1	
TL Beistand, UVG						1
II.5	1		1			
TL 1					1	
TL 2					1	
TL 3						1
TL 4						1
TL 5					1	
TL 6						1
II.6	1			1		
II.7	1		1			
II.8	1		1			
II.9	1		1			
II.GF					1	
II.K						1

Übertrag	10	8	10	5	5	5
Organisationseinheit	Leitung		Stellvertretende Leitung		Sonstige Leitungsfunktionen	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
FB III			1			
III.1		1	1			
III.3		1		1		
SGL BS						1
SGL ZL						1
SGL RD						1
SGL EO						1
III.4		1		1		
TL 1					1	
TL 2						1
TL 3					1	
TL 4					1	
III.5	1			1		
III.6		1				
Zul SWA						1
Zul Rüd					1	
Zul Ids						1
TL FSt					1	
FB IV		1	1			
IV.2	1		2			
IV.3	1			1		
IV.4		1		1		
IV.5		1				
TL 1					1	
TL 2						1
TL HM						4
FB V						
V.1	1		1			
TL Pflege					1	
TL Existenzszs.					1	
TL Wohngeld					1	
V.2		1		1		
JC SWA					1	
JC Ids					1	
JC Rüd						1
TL FM SWA						1
TL LSB Rüd					1	
TL FM Rüd						1
TL FM Ids					1	
V.3	1			1		
TL HM						1
Personalrat	1		1			

Übertrag	16	16	17	12	18	21
Organisationseinheit	Leitung		Stellvertretende Leitung		Sonstige Leitungsfunktionen	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
EAW		2				
Techn.Abtltg						1
Kfm.Abtltg						1
SGL WSH Rhg						1
SGL WSH UT						1
SGL Hausmüll						1
Gesamt	16	18	17	12	18	26
Anteil Frauen	47 %		58 %		41%	

Im Bereich der Leitungsfunktionen konnte der Frauenanteil erhöht werden, allerdings liegt der Prozentanteil noch unter 50.

Es ist deutlich ersichtlich, dass im Bereich der stellvertretenden Leitungen sowie der sonstigen Leitungsfunktionen erhebliche Verbesserungen hinsichtlich des Frauenanteils erreicht wurden.



Durch das vermehrte Einziehen zusätzlicher Hierarchieebenen (z.B: Teamleitungen) hat sich die Anzahl der sonstigen Leitungsfunktionen nicht unbeträchtlich vermehrt.

Es wird als Selbstverständlichkeit angesehen, dass Führungs- und Leitungstätigkeiten auch in Teilzeit mit der Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice geleistet werden können. Die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie haben hier positive Effekte erzielt.

3. Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG)

a. Bestehende Maßnahmen

Die geschlechtergerechte Umsetzung der Gleichstellung – Art 3 Abs. 2 GG – ist auf der Basis des Kreistagsbeschlusses vom 24.05.2005 (TOP I.11, DS VII/1221) weiterhin im Verwaltungshandeln der Kreisverwaltung und politischen Beschlüssen der Kreisgremien zu berücksichtigen.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern beim beruflichen Aufstieg und bei der Weiterqualifizierung wird im Rahmen personalwirtschaftlicher Maßnahmen und bei Maßnahmen der Personalentwicklung gewährleistet.

Die berufliche Entwicklung der Beschäftigten wird durch die Schaffung entsprechender Strukturen und Rahmenbedingungen unter Einbeziehung der unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsbiographien von Frauen und Männern ermöglicht.

Ständige Aufgabe aller an Personalentscheidungen beteiligter Personen ist die chancengleiche Personalentwicklung.

Personalmanagement, Frauenbeauftragte und Personalrat entwickeln gemeinsam Instrumente zur chancengleichen Personalentwicklung und schreiben diese fort.

Die im September 2019 neu abgeschlossene Dienstvereinbarung für die Durchführung der Berufsausbildung und des Vorbereitungsdienstes beim Rheingau-Taunus-Kreis (DV Ausbildung) sowie die im August 2021 novellierte Dienstvereinbarung über die Zulassung zu den Langzeitfortbildungslehrgängen für Bedienstete im allgemeinen Verwaltungsdienst und zu Aufbauqualifizierungen (DV Fortbildung) sind wesentliche Grundlage für die Qualifizierung und Weiterqualifizierung, um eine berufliche Entwicklung zu ermöglichen.

Der Rheingau-Taunus-Kreis hat am 15.03.2016 das Zertifikat zum Audit „Beruf und Familie“ erhalten. Die Bestätigung ist am 15.03.2019 und am 15.03.2022 erfolgt. Die Re-Zertifizierung steht an.

4.1.1 Organisationsuntersuchungen und Aufgabenkritik

Organisationsuntersuchungen sowie die im Zusammenhang mit den Stellenneuschaffungen im Stellenplan 2024 vorgesehene Aufgabenkritik berücksichtigen gleichstellungs- und frauenrelevante Fragestellungen. Folgemaßnahmen sollen die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin fördern und sie dürfen nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen.

4.1.2 Flexible Arbeitszeiten

Die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Kreisverwaltung des Rheingau-Taunus-Kreises wurde mit Datum vom 21. Mai 2021 neu gefasst. Sie gilt für die Beschäftigten sowie die Beamtinnen und Beamten der Kreisverwaltung sowie des Eigenbetriebs Abfallwirtschaft und ermöglicht eine Teilnahme an der bestehenden flexibilisierten Arbeitszeit in Form einer Gleitzeit ohne Kernzeiten.

Sonderregelungen gelten für die Beschäftigten in der Zentralen Leitstelle, an den Schulen sowie auf den Wertstoffhöfen, wo die Art der zu erbringenden Dienstleistung die Teilnahme an einer flexibilisierten Arbeitszeit ausschließt. Die flexibilisierte Arbeitszeit eröffnet vor dem Hintergrund des Vorranges der Dienstleistung und im Rahmen der kollegialen Absprache weitgehende Möglichkeiten zur individuellen Arbeitszeitgestaltung und zur Reaktion auf unvorhersehbare Situationen.

Der verstärkte Einsatz von Terminvereinbarungen ermöglicht zudem eine individuellere Gestaltung der Arbeitszeiten.

4.1.3 Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitmodelle

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben wird entsprochen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Grundsätzlich werden nahezu alle Arbeitszeitmodelle für Teilzeitbeschäftigte sowohl hinsichtlich des Umfangs der wöchentlichen Arbeitszeit als auch der Wochenarbeitstage im Rahmen der gesetzlichen Regelungen realisiert. Dies gilt auch für Personen mit Führungs- und Leitungsaufgaben

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Sie werden bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. (§ 14 HGIG)

4.1.4 Homeoffice

Basierend auf den Erkenntnissen und Erfahrungen während der Corona-Pandemie besteht seit dem Abschluss der entsprechenden Dienstvereinbarung im August 2020 die Möglichkeit zur Vereinbarung von Homeoffice nach einer Einarbeitungszeit bis maximal 50 % der regelmäßigen individuellen Arbeitszeit. Dieser Umfang kann auf 60 % erhöht werden, sofern damit eine Arbeitsplatzteilung verbunden wird. Die sukzessive Umstellung auf mobile Endgeräte erleichtert zudem die Vereinbarung von Homeoffice.

Dies erleichtert Personen mit familiären Betreuungsverpflichtungen, aber auch mit gesundheitlichen Einschränkungen die weitere Teilnahme am Arbeitsleben und diese Arbeitskräfte bleiben in Zeiten des Fachkräftemangels dem Arbeitgeber erhalten.

Anträgen der Beschäftigten auf Abschluss einer Homeofficevereinbarung ist bei Vorliegen der persönlichen und organisatorischen Voraussetzungen zu entsprechen. Anträge auf Homeoffice, die auf Grund der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder gesundheitlicher Belange gestellt werden, sind grundsätzlich vorrangig zu berücksichtigen. Die Internen Frauenbeauftragten sowie der Personalrat sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung werden bei der Entscheidungsfindung eingebunden.

Alle Arbeitsplätze werden sukzessive auf mobile Endgeräte umgestellt, was die Vereinbarung von Homeofficeregelungen zukünftig weiter erleichtern und beschleunigen wird.

4.1.5 Ferienbetreuungsangebot

Um den Beschäftigten während der Oster- und Herbstferien eine Betreuung ihrer Kinder zu ermöglichen, werden in Kooperation mit einem Träger (z.Zt. VHS) Betreuungsangebote gemacht. Diese haben sich in den letzten Jahren fest etabliert und werden gut angenommen.

4.1.6 Pflegezeiten

In akuten Pflegesituationen wird den Beschäftigten im Rahmen der beamtenrechtlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten über die gesetzlichen Vorgaben hinaus Dienstbefreiung gewährt, damit sie sich um Familienangehörige kümmern können.

4.1.7 Beratung durch Pflegestützpunkt

In Krisensituationen können Kreisbedienstete das Beratungsangebot des im Fachdienst Soziales und Pflege angesiedelten Pflegestützpunktes während der Dienst- bzw. Arbeitszeit in Anspruch nehmen.

4.1.8 Informationsfluss während Eltern- und Familienzeiten

Um die Anbindung an die Dienststelle außerhalb der informellen Ebene zu fördern sowie den Informationsfluss während der Inanspruchnahme von Eltern- und Familienzeit zu gewährleisten, haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich in den dienstlichen E-Mail-Verteiler einbinden zu lassen. Neben organisatorischen Mitteilungen werden durch diese Maßnahme auch Fort- und Weiterbildungsangebote sowie Stellenausschreibungen bekannt gemacht.

4.1.9 Angebot kurzfristiger Beschäftigung und von Fortbildung

Beschäftigten, die zur Wahrnehmung von Familienaufgaben beurlaubt sind, werden kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bei vorübergehendem Personalbedarf vorrangig angeboten. Soweit in dem jeweiligen Beruf erforderlich, werden ihnen auch Fortbildungen angeboten und ermöglicht, die zur Erhaltung und Anpassung ihrer Qualifikation geeignet sind. Den aus familiär bedingten Gründen beurlaubten Beschäftigten wird durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf und der berufliche Wiedereinstieg erleichtert. (§ 14 Abs. 5 HGIG).

4.1.10 Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung

Die Kreisverwaltung hat die gesetzlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum Schutz vor Diskriminierung in einer Dienstvereinbarung über den sozialen Umgang und das Verhalten am Arbeitsplatz konkretisiert und wendet sich gegen jede Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung.

Die Führungskräfte sind insbesondere in der Pflicht, bei Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung unverzüglich Maßnahmen ergreifen zu müssen.

Bei einer Eskalation wird eine Konfliktlösungskommission eingeschaltet, die der Dienststellenleitung die Hinzuziehung einer externen Konfliktberatung vorschlagen kann.

Bei jeder Neueinstellung wird über das AGG sowie die v.g. Dienstvereinbarung informiert und diese werden ausgehändigt.

§ 1 Abs. 2 HGIG gibt vor, dass Rechts- und Verwaltungsvorschriften die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen sollen und dies auch für den dienstlichen Schriftverkehr gilt.

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung findet ihren Ausdruck in einer modernen Verwaltungssprache, die beide Geschlechter gleichermaßen benennt oder geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet.

Ein diesbezüglicher Auszug aus den redaktionellen Richtlinien des Landes Hessen für die Gestaltung von Rechtsvorschriften ist in der Dokubank für alle Beschäftigten zugänglich hinterlegt.

Zur Unterstützung wird für Microsoft Word und Outlook der Genderprofi zur Verfügung gestellt, der es ermöglicht, Texte und E-Mails in genderkonformer Sprache zu verfassen.

4.2 Geplante Maßnahmen

4.2.1 Workshops für Führungskräfte

Im Zuge der strategischen Neuausrichtung der Verwaltung werden Führungsleitlinien erarbeitet.

Die Schulung der Führungskräfte der Kreisverwaltung zur Thematik „Familienfreundlichen Verwaltung“ einschließlich der Inhalte und Vorgaben des Frauenförderplanes wird erneut aufgenommen.

Außerdem sollen gemeinsam mit den Führungskräften bis zur Hälfte der Laufzeit dieses Frauenförderplanes Guidelines entwickelt werden, die die systematische individuelle Abfrage und Vereinbarung der sich innerhalb der Fachdienste ergebenden Möglichkeiten und ggf. Notwendigkeiten sicherstellen.

Key points der Ermittlung bzw. Weiterentwicklung sind:

- Flow of information innerhalb und zwischen Organisationseinheiten
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten,
- Möglichkeiten der zeitweisen oder kurzfristigen Beschäftigung einschl. Beschäftigungen über die Altersgrenze hinaus
- Anpassungen im Bereich Homeoffice
- Teilnahme an betrieblichen Kommunikationsprozessen (Team Meetings / Jahresmitarbeitendengespräche)

- **Zeitplan**

- Workshops im Jahr 2024
- Arbeitsgruppe im Jahr 2025
- Praxisphase im Jahr 2026

- **Zielgruppe**

- Führungskräfte aller Ebenen

- **Beteiligte**

- Alle Führungskräfte der Verwaltung

- Frauenbeauftragte
- Personalrat
- **Indikator für Zielerreichung**
 - Guidelines liegen vor

4.2.2 Aufbau und Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Die Ansätze zum Aufbau und zur Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements konnten im vorgesehenen Zeitrahmen (bis 2023) u.a. in Folge der Corona-Pandemie sowie aufgrund von personellen Wechseln nicht weiterverfolgt werden.

Im Zuge der strategischen Neuausrichtung des Fachdienstes Personalmanagement werden die Zielsetzungen aus dem vergangenen Frauenförderplan aufgegriffen und bis zum Berichtszeitpunkt zu diesem Frauenförderplan soll eine betriebliche Institution geschaffen werden, die die Beratungs- und Hilfsangebote bündelt und den Beschäftigten zur Verfügung stellt. Dabei sollen mögliche Unterschiede in den Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern bei Maßnahmen zur Gesundheitsförderung berücksichtigt werden. Ein Fokus wird auf der Einführung des JobBike gelegt, das Thema „Work-Life-Balance“ soll eine besondere Rolle spielen und den Beschäftigten auch anl. eines Gesundheitstages nähergebracht werden.

- **Zeitplan**
 - Bis Ende 2026
- **Beteiligte**
 - Personalmanagement
 - Frauenbeauftragte
 - Personalrat
- **Indikator für Zielerreichung**
 - BGM-Team im Fachdienst Personalmanagement ist eingerichtet

4.3 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

Die Schulsekretariate der Schulen im Kreisgebiet sind ausschließlich mit Frauen besetzt. Allerdings liegt damit kein dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechender Zustand vor, der zu beseitigen wäre.

5. Konkrete Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung

(§ 12 HGIG i.V.m. § 6 Abs. 2 Nr. 5 HGIG)

Als Leitprinzipien bei Maßnahmen zur Personalentwicklung sind die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zugrunde zu legen.

Einer der gesetzlich vorgegebenen Mindestbestandteile des Frauenförderplans sind die konkreten Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung.

§ 6 Abs. 4 enthält folgende Aufzählung von Maßnahmen, die als beispielhaft anzusehen ist:

- Potenzialerkennung und -förderung,
- die Entwicklung von Personalauswahlkriterien,
- Fortbildungsmaßnahmen,
- die Übertragung von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitungen von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen,
- die Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen,
- familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten,
- die Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben,
- eine geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung,
- die Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern und
- die Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern.

Ziel ist es, dass Frauen unter Anwendung des Prinzips der Bestenauslese tatsächlich gleichwertige Chancen wie Männer haben, um einen Abbau von Unterrepräsentanzen

herbeizuführen und die berufliche Weiterentwicklung unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Erwerbsbiographien zu fördern.

Verantwortliche für Personalentwicklung, Personalverwaltung sowie für Organisations- und Leitungsaufgaben sind in Fortbildungen besonders für die Leitprinzipien zur Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sensibilisieren.

Besondere Fortbildungsangebote zur Weiterqualifikation von weiblichen Beschäftigten und zur Vorbereitung auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden vorgehalten.

Insbesondere wird solange Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen eingeräumt. (§ 12 Abs. 3 HGIG)

Durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen entstandene, nachgewiesene, unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von nach ärztlicher Bescheinigung pflegebedürftigen Angehörigen werden bei schriftlicher Beantragung innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat erstattet.

(§ 12 Abs. 4 HGIG).

Im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sollen PE-Maßnahmen so angeboten werden, dass auch Beschäftigten mit Familienaufgaben eine Teilnahme möglich ist.

Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Maßnahmen anzubieten, die den zeitlichen und räumlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienaufgaben entsprechen. (§ 12 Abs. 5 HGIG).

Zur Umsetzung der Maßnahmen der Personalentwicklung ist ein enges Zusammenspiel von Dienststellenleitung, Führungskräften, Personalmanagement, Frauenbeauftragten und Personalrat erforderlich.

a. Bestehende Maßnahmen

5.1.1 Ausbildung in Teilzeit

Den Auszubildenden der Kreisverwaltung wird im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten eine Ausbildung in Teilzeit ermöglicht.

5.1.2 Übernahmeperspektive

Alle Auszubildenden werden nach bestandener Prüfung übernommen, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Die Modalitäten der Übernahme sind vom Prüfungsergebnis abhängig.

5.1.3 Anonyme Auswahlverfahren

Gemäß § 9 Abs. 1 HGIG sind in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu besetzende Personalstellen grundsätzlich auszuschreiben.

Das Anforderungsprofil in der Ausschreibung orientiert sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Es erfolgt eine geschlechtsneutrale Formulierung der Ausschreibungen. Darüber hinaus wird in Ausschreibungen darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich in Teilzeit besetzt werden können. Soweit eine Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils auf Grund des Frauenförderplanes besteht, ist dies in der Ausschreibung zu erwähnen.

Zur weiteren Verbesserung der Chancengleichheit wurden nach entsprechendem Beschluss des Kreistages (KT IX 18/2013) seit 2015 alle externen Ausschreibungs- und Auswahlverfahren im **anonymisierten** Verfahren über das Stellen- und Bewerbungsportal „INTERAMT“ durchgeführt.

Da potentielle Bewerberinnen und Bewerber trotz entsprechender Hinweise in der Ausschreibung sowie auf unserer Homepage bei diesem Verfahren Hürden wahrgenommen haben, die u.U. eine abschreckende Wirkung hinsichtlich einer Bewerbung hatten, wird zwischenzeitlich die Möglichkeit zur personalisierten Bewerbung als Alternative angeboten. Um auch Personen zu erreichen, denen eine Portalbewerbung nicht möglich bzw. von ihnen nicht gewollt ist, werden per E-Mail eingehende Bewerbungen ebenfalls angenommen.

Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, die in die engere Auswahlentscheidung einbezogen werden, erfolgt nach rein fachlichen und sachlichen Kriterien.

5.1.4 Vorstellungsgespräche

Bei Erfüllung der gesetzlichen oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung einer Personalstelle oder eines zu vergebenden Amtes werden gemäß § 10 HGIG in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, soweit Vorstellungsgespräche durchgeführt werden.

Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit und danach, wie Familienaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind nach § 10 Abs. 2 HGIG unzulässig.

Zur Wahrung der Chancengleichheit und im Interesse einer rechtssicheren Personalauswahl wird sichergestellt, dass allen Bewerberinnen und Bewerbern identische Fragen gestellt werden.

5.1.5 Auswahlentscheidung (§ 11 HGIG)

Zur Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Einstellung und Beförderung sowie der Erfüllung der Zielvorgaben des Frauenförderplanes sind gemäß Abs. 1 Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes zu beurteilen. Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, sind bei der Qualifikationsbeurteilung zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Wenn Familienaufgaben neben der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden, gilt dies auch.

Laut Abs. 2 dürfen Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung oder Höhergruppierung nur insoweit berücksichtigt werden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

Eine Berücksichtigung des Familienstands oder des Einkommens des Partners oder der Partnerin ist gemäß Abs. 3 nicht zulässig.

Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, (Familien-)Pflegezeit, Telearbeit und von flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben dürfen sich laut den gesetzlichen Vorgaben weder nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und die Auswahlentscheidung auswirken noch das berufliche Fortkommen beeinträchtigen.

Eine regelmäßige Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen, Elternzeit, (Familien-) Pflegezeit und Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden. (§11 Abs. 3 HGIG).

Für das gesamte Auswahlverfahren und seine jeweiligen Instrumente sollen Standards bzw. Mindestanforderungen gelten, um die jeweiligen Entscheidungen eindeutig und transparent zu machen.

Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplanes für jeweils drei Jahre nicht erfüllt, bedarf bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung des Kreisausschusses. Vor der Beschlussfassung ist unter Beifügung einer Stellungnahme der Frauenbeauftragten darauf hinzuweisen, dass der Frauenförderplan in diesem Bereich nicht erfüllt wurde (§ 11 Abs.4 HGIG).

§ 11 Abs. 5 HGIG regelt:

„Solange kein Frauenförderplan aufgestellt ist, dürfen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden. Ist der Frauenförderplan wegen eines Verfahrens nach den §§ 68 oder 70 des

Hessischen Personalvertretungsgesetzes noch nicht in Kraft, dürfen keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden, die dem bereits aufgestellten Frauenförderplan zuwiderlaufen.“

Bewerberinnen und Bewerber sind unter Beachtung von § 10 Hessisches Beamtengesetz bevorzugt einzustellen, die wegen der Wahrnehmung von Familienaufgaben aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden sind oder nach Ableistung eines Vorbereitungsdienstes keinen Antrag auf Übernahme in den öffentlichen Dienst stellen konnten. Beschäftigte, die bei unbefristeter Teilzeitbeschäftigung oder vor Ablauf einer befristeten Teilzeitbeschäftigung oder Ermäßigung der Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben wieder zur regelmäßigen Arbeitszeit zurückkehren wollen, sind bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von § 10 des Hessischen Beamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen (§ 11 Abs. 6 HGIG).

5.1.6 Berufliche Weiterbildung

Lehrgangsangebote für berufliche Weiterqualifizierungsmaßnahmen („Langzeitfortbildungslehrgänge“), d.h.

- Basislehrgang Verwaltung,
- Vorbereitungslehrgang auf die Abschlussprüfung Verwaltungsfachangestellte und
- Vorbereitungslehrgang auf die Fortbildungsprüfung zur Verwaltungsfachwirtin bzw. zum Verwaltungsfachwirt

werden hausintern ausgeschrieben und es besteht für alle Beschäftigten die Möglichkeit, sich um einen Lehrgangplatz zu bewerben.

Das Auswahlverfahren ist in der DV Fortbildung vereinbart und findet unter Einbindung der Frauenbeauftragten statt.

Die Teilnahme an Führungskräfte trainings beim Hessischen Verwaltungsschulverband wird im Zusammenhang mit der Übernahme von Leitungs- und Führungsaufgaben angeboten bzw. vereinbart.

Zusätzlich verfügen die Fachbereiche und Fachdienste über eigene Budgets, die für Qualifizierungsmaßnahmen eingesetzt werden können.

5.1.7 Fortbildungsangebot der Frauenbeauftragten

Frauenversammlung:

In § 18 Abs. 4 HGIG ist die Durchführung einer Frauenversammlung vorgeschrieben.

In der Vergangenheit haben die Frauenbeauftragten dies durch das Angebot von bedarfsgerechten Fortbildungen für weibliche Beschäftigte realisiert.

Dazu gehörten z.B. Fortbildungen zu den Themen

- Arbeiten im Homeoffice
- Manipulative Gesprächstechniken
- Frauen und Rente.

Seit 2023 wird die Frauenversammlung in einem größeren Rahmen durchgeführt, so dass zeitgleich sehr viele Frauen während der Arbeits-/Dienstzeit teilnehmen können.

b. Geplante Maßnahmen

5.2.1 Checkliste zum Reboarding nach familiär bedingter Beurlaubung

(s.a. Kapitel 4.2.1)

Im Zuge der für Führungskräfte geplanten Workshops wird eine Checkliste erarbeitet, die das Reboarding von Beschäftigten nach familiär bedingter Beurlaubung in Anlehnung an das Einarbeitungskonzept strukturiert.

Dabei werden insbesondere folgende Maßnahmen entwickelt bzw. optimiert:

- Informationsbedarf unter Berücksichtigung der Dauer der Abwesenheit,
- Fort- und Weiterbildungsbedarf hinsichtlich neuer oder geänderter Aufgaben, Tools etc.,
- Teambuilding Maßnahmen/ Teamevents
- Arbeit im Homeoffice
- Teilnahme Team Meetings

- **Zeitplan**

- Workshops im Jahr 2024
- Arbeitsgruppe im Jahr 2025
- Praxisphase im Jahr 2026

- **Zielgruppe**

- Führungskräfte aller Ebenen

- **Beteiligte**

- Alle Führungskräfte der Verwaltung
- Frauenbeauftragte
- Personalrat
- **Indikator für Zielerreichung**
 - Checkliste liegt vor

5.2.2 Fortbildungsangebot „Führungskräftebildung“

Im Zuge der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben wird die Teilnahme an einem Zertifikatslehrgang Führungskräftebildung den zukünftigen Führungskräften *mindestens* angeboten.

Zusätzlich werden pro Jahr ab 2025 für die Laufzeit des Frauenförderplans vier Lehrgangspätze angeboten

Unter Beteiligung der Projektgruppe Personalentwicklung und im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten und dem Personalrat werden die Zugangs- und Auswahlkriterien erarbeitet und die Lehrgangspätze ausgeschrieben. Bei den Auswahlkriterien wird sichergestellt, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Führungskräften berücksichtigt werden. Außerdem ist bereits vor der Ausschreibung festzulegen, wie hoch der jeweilige Anteil an Führungskräften und der sonstigen interessierten Beschäftigten sein soll.

Im Übrigen sollen innerhalb der Laufzeit dieses Frauenförderplanes darüber hinaus Maßnahmen geprüft werden, die den Zugang von Frauen zu Führungsaufgaben und -positionen fördern. Dazu können neben einem allgemeinen Entwicklungsprogramm für Nachwuchsführungskräfte auch Mentoring- und Tutoring-Maßnahmen gehören.

- **Zeitplan**
 - Lehrgangsplanung in 2024
 - Mittelplanung für Haushaltsjahr 2025
 - Auswahlkriterien in 2024
- **Zielgruppe**
 - Jetzige Führungskräfte und sonstige Beschäftigte (Führungskräftebildung)
- **Beteiligte**
 - Personalmanagement
 - Frauenbeauftragte
 - Personalrat
 - Kreisausschuss/Kreistag (Haushaltsplanung)
- **Indikator für Zielerreichung**

- Lehrgangsbelegung für die Jahre 2025-2029

5.2.3 Führungskräftebildung zum HGIG

Die Führungskräfte aller Ebenen werden zum Inhalt des HGIG sowie den Aufgaben der Frauenbeauftragten durch eine externe Person geschult.

- **Zeitplan**
 - Schulungsveranstaltungen im 1. Halbjahr 2025
 - Mittelplanung für Haushaltsjahr 2025
- **Beteiligte**
 - Personalmanagement
 - Frauenbeauftragte
 - Kreisausschuss/Kreistag (Haushaltsplanung)
- **Indikator für Zielerreichung**
 - Teilnahme aller Führungskräfte bis Ende 2025

5.2.4 Fortbildungsmaßnahmen zur Weiterqualifikation bzw. Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen mit Unterrepräsentanz

In Abstimmung zwischen Dienststelle und Frauenbeauftragten wird eruiert, welche Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, um weiblichen Beschäftigten eine Weiterqualifikation zu ermöglichen bzw. auf die Übernahme von Tätigkeiten vorzubereiten, bei denen eine Unterrepräsentanz vorliegt. (§ 12 Abs. 3 HGIG)

- **Zeitplan**
 - Maßnahmenplanung bis Ende I. Quartal 2025
 - Mittelplanung für Haushaltsjahr 2026
- **Beteiligte**
 - Personalmanagement
 - Frauenbeauftragte
 - Personalrat
 - Kreisausschuss/Kreistag (Haushaltsplanung)
- **Indikator für Zielerreichung**
 - Maßnahmenkatalog für die Jahre 2026-2029

5.2.5 Workshop Auswahlverfahren: Feststellung im Wesentliche gleiche Eignung

Im Zuge der Neustrukturierung der Auswahlverfahren werden Kriterien erarbeitet, um vor dem Hintergrund der Bestenauslese im Sinne von Art. 33 GG i.V. m. § 11 HGIG zur Feststellung einer im Wesentlichen gleichen Eignung zu gelangen.

- **Zeitplan**
 - III. Quartal 2024
- **Beteiligte**
 - Personalmanagement
 - Frauenbeauftragte
 - Personalrat
 - FD Recht
- **Indikator für Zielerreichung**
 - Kriterien für die Feststellung der im Wesentlichen gleichen Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern.

5.2.6 Dienstbegleitende Unterweisung der Auszubildenden durch die Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragten vermitteln den neuen Auszubildenden im Rahmen der Einführungsveranstaltungen in Kooperation mit der Ausbildungsleitung die wesentlichen Inhalte und Zielsetzungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes sowie die Aufgaben der Frauenbeauftragten.

5.2.7 Übertragung qualifizierender Aufgaben

Funktionen werden immer intern, ggf. beschränkt auf eine Organisationseinheit (z.B. Fachdienst, Team etc.), ausgeschrieben und es findet ein auf die Funktion abgestimmtes, strukturiertes Auswahlverfahren unter Einbindung der Frauenbeauftragten statt.

6. Bestellung der internen Frauenbeauftragten

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

Gem. § 15 Abs. 7 HGIG wird im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung die Amtsbezeichnung „Frauenbeauftragte“ verwendet.

7. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt mit seiner Beschlussfassung durch den Kreistag in Kraft.