

Anlage 3

Instrumente des Rahmenkonzepts GB Rheinhäfen

Vom Konzept vorgegeben	Umsetzung durch GB Rheinhäfen (Stand Mai 2022)
Zielvereinbarung	
Auf Basis der spezifisch auf die Gesellschaft und die einzelnen Ebenen bezogenen Soll-Erhebung: Zielvereinbarung über die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zwischen Aufsichtsrat und Geschäftsführung	Frauenanteil auf Abteilungsleiterebene liegt bei 26 %
Personalgewinnung und -entwicklung	
Formulierung der Ausschreibungstexte und Darstellungen in den Stellenzeigen	Stellenausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral (w/m/d)
Mentorenprogramm für Potentialträger/innen	entfällt
Kontakthaltestrategie (z. B. während der Elternzeit); Gezielte individuelle Ansprache; große Veranstaltungen	Kontakthalten während der Elternzeit erfolgt über die GF oder die Abteilungen - auch die Einladung zu Veranstaltungen
Führungskräftenachwuchspool	entfällt
Proportionale Besetzung von Auswahlgremien bei Stellenbesetzungen mit Frauen ab einer bestimmten Ebene	(-)
Coachingangebote und -budget	Gibt es bisher nicht

Anlage 3

Personalgewinnung und -entwicklung	
Berücksichtigung der geeigneten Bewerbungen bei gleicher Qualifikation und Eignung bei Auswahlverfahren	Berücksichtigung erfolgt stets
Karriereplanung/ Führungskräfteentwicklung	Feststellung und Beurteilung von Leistung und Potenzial der Mitarbeiter durch die Führungskräfte im Jahresgespräch, hier ggfs. Feststellung von Weiterbildungsbedarf und Karrieremöglichkeiten
Keine Benachteiligung der Geschlechter bei Auswahlverfahren	Im Rahmen von Bewerbungsgesprächen besteht die Möglichkeit der Teilnahme für die GSB
Möglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten, bei Personalmaßnahmen Ablehnungsgründe der Personalabteilung zu erfragen	Diese Möglichkeit besteht.
Bevorzugte Vergabe von Ausbildungsplätzen an unterrepräsentiertes Geschlecht bei Erfüllung der Auswahlkriterien	Berücksichtigung erfolgt stets
Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Trainerinnen/ Trainern	entfällt
Bevorzugte Berücksichtigung bei Mitarbeitenden in Teilzeit, die ihre Arbeitszeit wieder erhöhen möchten	Bisher gab es keine Fälle, in denen nicht auf die Arbeitszeiterhöhungswünsche eingegangen wurde.
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Kinderbetreuung, Ferienbetreuung, Kinder-notfallunterbringung	(-)
Flexible Arbeitszeitgestaltung	(+)
Teilbarkeit auch von Führungsstellen (Tandem)	wäre möglich, wenn gewünscht
Führen in Teilzeit	(+)
Homeoffice	Homeoffice wird von einigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern praktiziert

Anlage 3

Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Berücksichtigung besonderer Arbeitszeitbedürfnisse aus familiären Gründen	(+)
Teilzeitausbildung	entfällt
Familienfreundliche Seminarzeiten / Teilzeitseminare entwickeln	(-)
Vernetzung	
Konzernpraktikum	(-)
Austausch über zielführende Fortbildungen	Austausch erfolgt im Rahmen des Mitarbeitergespräches
Vernetzungstreffen und Gesprächszirkel einführen	(-)
Sonstige Instrumente	
Geschlechtergerechte Sprache	(+)
Zertifizierungen im Rahmen von Audits (wie beispielsweise TOTAL E-QUALITY, Familienfreundlichkeit, Diversity) unter Berücksichtigung von Aufwand und Nutzen	(-)
Gerechte, geschlechterunabhängige Vergütung	Alle MA mit der nach Stellenbeschreibung gleichen Tätigkeit erhalten die gleiche Vergütung.