

## **1. Vorbemerkungen**

## **2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur**

2.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen

2.2 Feststellung der Unterrepräsentanz

*(anhand des Beschäftigungsvolumens nicht  
Personenzahl)*

2.3 Analyse und Ursachenforschung

*Die Analyse und Ursachenforschung muss sich nicht  
auf die Betrachtung des gesamten Bereichs als Einheit  
beschränken, sondern differenziert ggf. entsprechend  
der Besonderheiten der Dienststelle innerhalb des  
Bereichs zusätzlich zwischen verschiedenen  
Laufbahnen, Berufen, etc.*

## **3. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen/Fluktuationsabschätzung**

3.1 Feststellung, wie viele Stellen im Geltungszeitraum  
des Gleichstellungsplans voraussichtlich frei werden

3.2 Analyse *(unter Einbeziehung von Altersabgängen,  
Beurlaubungen, Arbeitsplatzwechseln, Wiederkehr aus  
Beurlaubung)*

## **4. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz**

- 4.1 Festlegung in vom-Hundert-Sätzen bezogen auf den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts für alle Bereiche, um den dieser Anteil im Geltungszeitraum gesteigert werden soll
- 4.2 Benennung der personellen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben
- 4.3 Benennung der organisatorischen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben
- 4.4 Benennung der fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

## **5. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**

*Darstellung der geplanten Maßnahmen durch Benennung geeigneter Bemessungskriterien, Zielvorgaben, Maßnahmen und Teilziele, getrennt nach Handlungsfeldern*

- 5.1 Arbeitszeit
- 5.2 Arbeitsorganisation
- 5.3 Arbeitsort
- 5.4 Informations- und Kommunikationspolitik
- 5.5 Führungskompetenz
- 5.6 Personalentwicklung
- 5.7 Service für Familien

## **6. Sonstiges**

## **7. Anlagen (Statistik)**