

3.	Thema	Ziel	Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitlicher Rahmen
3.1.	Personalplanung und –entwicklung	Abbau von Benachteiligung und Unterrepräsentanz	Ein Personalentwicklungskonzept wird erstellt.	Amt für Zentrale Steuerung und Service	ab 2. HJ 2022
3.2.	Unterrepräsentanz	Unterrepräsentanzen werden abgebaut.	Personelle Veränderungen werden statistisch erfasst und Unterrepräsentanzen ermittelt, ggf. ergeben sich weitere Handlungsbedarfe. Dem Ausschuss für Personal und Gleichstellung werden die Veränderungen jährlich vorgestellt.	Amt für Zentrale Steuerung und Service	ab sofort
3.3.	Stellenbesetzungsverfahren	Auswahlverfahren sind geschlechtergerecht, transparent und standardisiert.	Ein Leitfaden für das Personalauswahl- und Einstellungsverfahren wird entwickelt. Es finden Führungskräftebildungen statt. Die Auswahlverfahren werden statistisch erfasst und analysiert.	Amt für Zentrale Steuerung und Service	bis 12/2022
3.3.1.	Dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten	Die Beurteilungen werden im gesetzlich vorgegebenen Zeitraum erstellt.	Interne Beurteilungsrichtlinien werden entwickelt.	Amt für Zentrale Steuerung und Service, Führungskräfte	ab 2023
3.3.2.	Anforderungsprofil	Anerkennung von Familienengagement und Ehrenamt, Schaffung von Gendersensibilität	Überarbeitung der Ausschreibungstexte, Führungskräfte Schulungen	Amt für Zentrale Steuerung und Service, Führungskräfte, GLB	ab sofort
3.3.3.	Stellenausschreibung	Geschlechtergerechtigkeit, Diskriminierungsfreiheit, Chancengleichheit	Ausschreibungspflicht, Transparenz und Art der Formulierung. Gezielte Ansprache von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen. Teilzeitmöglichkeit, auch in Führungspositionen	Amt für Zentrale Steuerung und Service	ab sofort

3.3.4.	Vorstellungsgespräche	Unterrepräsentanz abbauen, Chancengleichheit	<p>In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenen Amtes erfüllen.</p> <p>Die Auswahlkommission soll zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.</p> <p>Unzulässige Fragen dürfen nicht gestellt werden. Ein Leitfaden liegt vor.</p>	Amt für Zentrale Steuerung und Service	ab sofort
3.4.	Ausbildung	Personalgewinnung, Beseitigung von Unterrepräsentanz, paritätische Stellenbesetzung, Ausbildung in Teilzeit	<p>Bei Ausbildungen bzw. Übernahmen werden Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanz bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.</p> <p>PiA und duale Studium der sozialen Arbeit werden angeboten. Männer sollen für die sozialen Berufe gewonnen werden.</p> <p>Ausbildung in Teilzeit wird ermöglicht.</p>	Amt für Zentrale Steuerung und Service, Führungskräfte	ab sofort
3.5.	Praktika	<p>Attraktivität als Arbeitgeberin steigern, Öffentlichkeitsarbeit.</p> <p>Auszubildende in jeweils frauen- bzw. männeruntypischen Berufen werden gewonnen.</p>	<p>Ein Konzept für Praktika wird entwickelt.</p> <p>Berufsfelderkundungstages und diverse Praktika werden angeboten.</p> <p>Teilnahme am Girls´ und Boys´ Day.</p>	Amt für Zentrale Steuerung und Service, die beteiligten Fachbereiche (Leitung, Auszubildende u.a.), GLB	ab 2. HJ 2022

3.6.	Fortbildungen, betriebliche Weiterbildungen	Gleichberechtigte Teilnahme für Frauen und Männer, Personalförderung, Prävention	<p>Ein Aus- und Fortbildungskonzept insbes. ein internes Qualifikationsprogramm wird erarbeitet.</p> <p>Es werden Richtlinien zu Aus- und Fortbildungen erarbeitet.</p> <p>Es findet eine Bedarfsermittlung statt und es wird Transparenz geschaffen, ob die Belange von Frauen berücksichtigt werden.</p> <p>Führungskräfteschulungen und Präventionsangebote werden geschaffen.</p> <p>Fortbildungen werden auch in Teilzeit angeboten.</p> <p>Alle Mitarbeitenden, auch die Beurlaubten, werden über Fortbildungsmöglichkeiten informiert.</p>	Amt für Zentrale Steuerung und Service	ab 2. HJ 2022
3.7.	Beförderung und Höhergruppierungen	Geschlechtergerechtigkeit bei Beförderung und Höhergruppierung	Damit Beförderungen und Höhergruppierungen transparenten und nachvollziehbarer sind, wird jedes ablaufende Jahr eine Übersicht der vorgenommenen Beförderungen erstellt, in denen der maßgebliche Grund der Beförderung (Höherbewertung und Beförderung der bisherigen Stelleninhaber*in oder Versetzung auf eine freigewordene Beförderungsstelle) und das Geschlecht der Beförderten erkennbar ist.	Amt für Zentrale Steuerung und Service	ab sofort
3.8.	Durchlässigkeit von Berufen	Berufsfelder, die fast ausschließlich mit Frauen besetzt sind, werden stärker gefördert.	Gezielte interne Ausschreibung, um diesen Personenkreis anzusprechen.	Amt für Zentrale Steuerung und Service, Führungskräfte	ab sofort

3.9.	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	<p>Gesundheitsförderung und -erhaltung,</p> <p>Reduzierung von Fehlzeiten durch Arbeitsunfähigkeit,</p> <p>Zufriedenheit der Beschäftigten erhöhen, Fluktuation reduzieren.</p>	<p>Ein Gesamtkonzept für ein nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement zur Unterstützung und Erhaltung der Gesundheit wird entwickelt; Bedarfsermittlung. Geschlechtsspezifische Merkmale von Frauen und Männer werden berücksichtigt.</p> <p>Seminarangebote und spezielle Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention sind geschlechtsspezifisch zu entwickeln und anzubieten.</p> <p>Maßnahmen für altersgerechtes Arbeiten werden erarbeitet.</p> <p>Regelmäßig wird ein „Gesundheitstag“ für die Mitarbeitenden mit verschiedenen Präventionsmaßnahmen durchgeführt.</p>	Amt für Zentrale Steuerung und Service	ab sofort
3.10.	Altersgerechtes Arbeiten	<p>Qualifiziertes Personal wird möglichst lang und leistungsfähig im Unternehmen gehalten. Beschäftigte erreichen möglichst gesund das Rentenalter.</p> <p>Gewährung von Altersteilzeit in unterschiedlich ausgestalteten Modellen.</p>	<p>Ein Konzept wird erarbeitet.</p> <p>Die Mitarbeitenden werden über bestehende Angebote, z.B. die Möglichkeiten und Auswirkungen der ATZ in verschiedenen Arbeitsfeldern informiert.</p>	Amt für Zentrale Steuerung und Service	ab 2023
3.11.	Führen in Teilzeit	<p>Förderung der Teilzeitbeschäftigung von Führungskräften.</p>	<p>Führungspositionen können in Voll- oder Teilzeit besetzt werden (statistische Erfassung).</p>	Amt für Zentrale Steuerung und Service	ab sofort
3.12.	Gremien	<p>Frauenquote von 40 % in wesentlichen Gremien.</p> <p>Paritätische Beteiligung von Frauen an allen verwaltungsinternen Gremien.</p>	<p>Den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen, da die Besetzung der Gremien durch die Funktion bestimmt ist.</p>	BM, Dezenten, Führungskräfte, Amt für Zentrale Steuerung und Service	ab sofort

3.13.	Geschlechtergerechte Verwaltungskultur/ fairer Umgang				
3.13.1	Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)	Geschlechtergerechtigkeit	Es finden geschlechtsspezifische interne Auswertungen der Beurteilungsergebnisse statt. Teilzeitbeschäftigte Frauen erzielen ebenso wie vollzeitbeschäftigte Frauen gute Bewertungen.	Amt für Zentrale Steuerung und Service, Führungskräfte	ab sofort
3.13.2	Geschlechtergerechte Sprache	Die sprachliche Gleichbehandlung wird bei allen schriftlichen Publikationen und Aussagen der Verwaltung beachtet und umgesetzt.	Die Einführung einer einheitlichen, geschlechtergerechten Sprache ist erfolgt. Eine Dienstanweisung zur geschlechtergerechten Verwaltungssprache wurde erarbeitet und gilt seit dem 14.6.2021. Die Dienstanweisung wird im Laufwerk hinterlegt. Die Maßnahme wird fortgeführt.	Amt für Zentrale Steuerung und Service	ab sofort
3.13.3	Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz	Standardisierte Verfahren, Qualifikation, Prävention	Ein Leitfaden für Beschwerdeverfahren wird erarbeitet, der Ablauf wird konkretisiert und standardisiert. Hierdurch soll es ein einheitliches Vorgehen im Umgang mit Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung geben. Die Beschäftigten werden informiert. Die Dienstvereinbarung Konfliktbewältigung von 2005 wird überarbeitet und Seminare zur Prävention angeboten. Es finden regelmäßige Schulungen insbes. der Führungskräfte und der Auszubildenden statt.	Amt für Zentrale Steuerung und Service, Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- u. Auszubildendenvertretung	ab 2. HJ 2022
3.14.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Weiterentwickeln der Angebote. Serviceangebote zur Unterstützung von Familien werden geschaffen, z.B. Vermittlungshilfen für Kinderbetreuung,	Die notwendigen Rahmenbedingungen, die zur Flexibilisierung der Arbeitsorganisation beitragen, sollen ausgebaut werden (u.a. flexible Arbeitszeiten, flexible Arbeitsorte, Teilzeit). Dienstvereinbarungen werden erarbeitet, die klare Regelungen definieren, Rahmenbedingungen festlegen und die	Amt für Zentrale Steuerung und Service	ab 2023

	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Ferienangebote oder Notfälle Familienfreundliche Strukturen und Rahmenbedingungen messen und vergleichbar machen.	Beschäftigten und ihre Gesundheit schützen sollen. Information und Beratung der Mitarbeitenden und Führungskräfte, vorbereitende Gespräche mit den Führungskräften zur Gestaltung der dienstlichen Rahmenbedingungen, Arbeitszeit und Aufgabenstellung werden geführt. Männer werden gezielt ansprechen, damit sie mehr Sorgearbeit übernehmen. Führungskräfte werden geschult und sensibilisiert. Teilnahme an der kostenfreien Maßnahme des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Erfolgsfaktor Familie – Fortschrittsindex der Vereinbarkeit“.	Amt für Zentrale Steuerung und Service	
3.14.1	Strukturierte Wiedereingliederung nach der Pflege- und Familienphase	Bindung, Weiterentwicklung und Motivation der Mitarbeitenden.	Information und Beratung von Mitarbeitenden u.a. über rechtliche Hinweise, Fortbildung, Teilzeit; Austausch. Verlässliche Kommunikation und Strukturen, Informationen zu Entwicklungen, Stellenausschreibungen, Mitarbeitende werden frühzeitig und intensiv eingebunden. Einmal im Jahr findet ein Austauschtreffen statt.	Amt für Zentrale Steuerung und Service, Gleichstellungsbeauftragte	ab 2023
3.15.	Befragung der Beschäftigten	Erkenntnisgewinn, ausgewogene Sichtweise um Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und Änderungswünsche zu erkunden.	Beschäftigtenumfrage	Amt für Zentrale Steuerung und Service	ab 2023