

Kriterien für die geschlechterdifferenzierte Auswertung des Personalberichts

- Grundsätzlich: Differenzierte Ausweisung aller Daten nach Frauen und Männern für alle Kategorien
- Ausweisung von Zahlen zu Stellenanteilen (i.V. mit Dienstart)
 - Alter
 - Leitung
 - Nationalität (i.V. mit Dienstart)
 - Qualifikation (ohne, einjährig, dreijährig, FH, Uni)
 - Dienstart
 - Fluktuation / Befristungen
- Pflege von Angehörigen
 - Kind (Elternzeit, Krankheit, Sonderurlaub)
 - zu pflegende Eltern etc.
- Unterbrechung
 - Elternzeit
 - Sonderurlaub
- Wechsel
 - intern
 - extern

- Ausweisung absoluter Zahlen
- Ausweisung relativer Zahlen
- Vergleich zu allen Beschäftigten
- Vergleich zur Geschlechtsgruppe (Frauen oder Männer)
- Vergleich mit Vorjahreszahlen
- Vergleich im 5 / 10Jahers-Zeitraum
- Branchenvergleich
 - Dienstart
 - Alter
 - Stellenanteil
- Vergleich mit bundesweiten Zahlen

- Welche Anspracheformen für Frauen und Männer gibt es (in Bezug auf Personalentwicklung/Qualifizierung/Fortbildung, Stellenbesetzungen)?
Sind diese unterschiedlich gestaltet?
- Welche Strategien gibt es in der Geschäftsführung, um den Anteil von Männern in der Pflege zu erhöhen?

- Welche Rolle spielt die berufliche Gleichstellung bei der Vereinbarung von Zielvereinbarungen?
- Wie wird die Geschäftsführung vorgehen, um eine Nachhaltigkeit für die berufliche Gleichstellung zu erzielen?
- **Thema: Stellenbesetzung:**
 - Wieviele Frauen und Männer bewerben sich auf Stellen?
 - Wieviele Frauen und Männer werden eingestellt?
 - Wieviele Frauen und Männer erhalten Vollzeit-, Teilzeitstellen, unbefristete, befristete Arbeitsverträge (differenziert nach externen Einstellungen und internen Besetzungen)?
- **Thema: Frauen in Leitung:**
 - Was tut die GF um die Quote für Frauen in Leitung zu erhöhen?
 - Gibt es ein systematisches Vorgehen der Geschäftsführung zu diesem Thema?
 - Welche Kriterien hat die GF in diesem Zusammenhang für die Besetzung von Leitungsstellen entwickelt?
 - Wieviele Frauen und Männer haben sich auf Leitungsstellen beworben?