

Chancengleichheitsplan 2024 - 2030

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihre Rückmeldung zum Chancengleichheitsplan des Studierendenwerks Mannheim AÖR für den Zeitraum vom 1. Juli 2024 bis 30. Juni 2030 sowie für die darin enthaltenen Hinweise.

Gerne kommen wir Ihrer Bitte nach und übermitteln Ihnen nachfolgend die ergänzenden Informationen und Klarstellungen zu den angesprochenen Punkten:

1. Zustimmung des Personalrats / Ausstattung der Beauftragten für Chancengleichheit

Der Chancengleichheitsplan wurde dem Personalrat des Studierendenwerks Mannheim gemäß den Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg (LPVG) vorgelegt. Der Personalrat hat dem Chancengleichheitsplan zugestimmt.

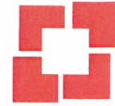
Die Beauftragte für Chancengleichheit wird bei der Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben organisatorisch unterstützt. Für die Ausübung der Tätigkeit wird ihr im Rahmen ihrer Arbeitszeit ein zeitlicher Umfang in Höhe von 15 Prozent eingeräumt.

Auch die stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit ist mit 5 % ihrer Arbeitszeit in das Vorhaben miteingebunden und erhält die erforderliche Entlastung zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

2. Ergänzung der Darstellung auf Seite 11 (Ziele des Vorgängerplans)

Die Darstellung auf Seite 11 des Chancengleichheitsplans wurde dahingehend ergänzt, dass die Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplans (2018–2024) sowie deren Zielerreichung wie folgt benannt werden:

- a. Der Chancengleichheitsplan für die Jahre 2018 bis 2024 verfolgte mehrere qualitative und quantitative Zielsetzungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ziel war unter anderem die Beibehaltung eines Frauenanteils in Leitungsfunktionen von mindestens 50 %. Der Ausgangswert lag 2018 bei 44 % und konnte bis zum Stichtag 30. Juni 2021 auf 46 % gesteigert werden. Damit wurde eine positive Entwicklung erreicht, auch wenn das Ziel noch nicht vollständig erfüllt werden konnte.
- b. Frauen wurden bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben bei Höhergruppierungen bevorzugt berücksichtigt. Dies wurde durch entsprechende Formulierungen in Stellenausschreibungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen konsequent umgesetzt und fortgeführt.
- c. Der Erhalt der hohen Ausbildungsquote junger Frauen stellte ein weiteres Ziel dar. Der Frauenanteil unter den Auszubildenden lag 2018 bei 71 % und konnte bis zum Stichtag 30. Juni 2021 auf 80 % gesteigert werden. Dieses Ziel wurde damit übererfüllt.
- d. Die Beibehaltung und Förderung von Teilzeitarbeit stellten ebenfalls ein zentrales Ziel dar. Bereits 2018 bestanden umfangreiche Möglichkeiten zur Aufteilung von Vollzeitstellen in Teilzeitstellen sowie entsprechende Hinweise in Stellenausschreibungen. Zum Stichtag nutzten über 46% der Beschäftigten die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung.



- e. Zudem sollte Teilzeitarbeit – unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange – auch für Führungskräfte ermöglicht werden. Dieses Angebot wird mittlerweile auch von Führungskräften wahrgenommen und stellt damit eine erfolgreiche Zielumsetzung dar.
- f. Zur Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde mobiles Arbeiten eingeführt. Seit dem Jahr 2020 nutzen regelmäßig rund 35% der Beschäftigten diese Möglichkeit.
- g. Im Bereich der Personalentwicklung war der Erhalt eines umfangreichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebots vorgesehen, um insbesondere Mitarbeiterinnen auf Tätigkeiten in höheren Entgeltgruppen vorzubereiten. Dieses Ziel wurde unter anderem durch die Schaffung einer Stabsstelle zur Förderung der Personalentwicklung erreicht, die zum 1. August 2021 mit einer Frau besetzt wurde.
- h. Darüber hinaus wurde eine größere Transparenz innerbetrieblicher Informationen sowie von Fort- und Weiterbildungsangeboten für alle Beschäftigten angestrebt, auch für Personen in Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegezeit. Seit 2018 steht hierfür ein Intranet als zentrale Informationsquelle zur Verfügung, in dem regelmäßig entsprechende Angebote veröffentlicht werden.
- i. Schließlich wurde ein Übernahmeangebot für ehemalige Auszubildende verfolgt. Seit 2018 konnten zwei Stellen dauerhaft mit ehemaligen Auszubildenden besetzt werden; zudem wurden vier Auszubildende befristet übernommen.

Im Hinblick auf die Entwicklung in einzelnen Bereichen ergaben sich seit dem Jahr 2021 folgende Veränderungen:

- Verwaltung: kein Anstieg; der Frauenanteil sank von 72 % auf 60 %
- Psychologischer Dienst: Anstieg um 7 % (von 60 % auf 67 %)
- Erziehung: kein Anstieg; der Frauenanteil sank von 89 % auf 78 %
- Technik: Anstieg um 4 % (von 6 % auf 10 %)
- Köchinnen: stagnierend (Frauenanteil weiterhin 0 %)
- Küchenkräfte: Anstieg um 5 % (von 86 % auf 91 %)
- Leitungspositionen: weitgehend konstant (von 45 % auf 43 %)
- Ausbildungsquote junger Frauen: Anstieg von 75 % auf 100 %
- Teilzeitarbeit in Führungsfunktionen: Anstieg des Frauenanteils von 31 % auf 39 %

Insgesamt zeigt der Zwischenstand, dass die Ziele des Chancengleichheitsplans 2018–2024 überwiegend erreicht oder durch geeignete Maßnahmen nachhaltig verfolgt wurden. Dies betrifft insbesondere:

- die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- den Erhalt einer hohen Ausbildungsquote junger Frauen
- die Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle
- die Personalentwicklung sowie
- die Sensibilisierung für Chancengleichheit in Führungsfunktionen.

3. Ergänzungen zu Abschnitt IV – Festlegung realistischer Ziele (§ 6 Abs. 2 ChancenG)

Im Abschnitt IV wird die allgemeine Zielvorgabe gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG ergänzt. Diese lautet, dass mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorgesehen wird, sofern die fachliche Eignung gegeben ist.

Darüber hinaus wird klargestellt, dass die im Chancengleichheitsplan formulierten Ziele für die gesamte Laufzeit des Plans (sechs Jahre) gelten. Hierzu zählen insbesondere:

- die Erhöhung des Frauenanteils der technischen Fachkräfte in der Abteilung Facility Management von 10 % auf 15 %
- die Erhöhung des Frauenanteils der Köche in der Abteilung Hochschulgastronomie von 0 % auf 10 % sowie
- die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen von 43 % auf 50 %.

Zum 1. Juli 2027 erfolgt im Rahmen eines Zwischenberichts eine Überprüfung der bisherigen Zielerreichung. Auf dieser Grundlage wird geprüft, ob zusätzliche oder angepasste Maßnahmen erforderlich sind, um die Zielvorgaben bis zum Ende der Laufzeit erreichen zu können.

4. Ergänzung zu Abschnitt 5.8 – Veröffentlichung im Internet (§ 7 Abs. 2 ChancenG)

Der Abschnitt 5.8 wird dahingehend ergänzt, dass der Chancengleichheitsplan nicht nur im Intranet, sondern gemäß § 7 Abs. 2 ChancenG auch im Internet veröffentlicht wird. Die Veröffentlichung auf der Internetseite des Studierendenwerks Mannheim ist bereits erfolgt.

Wir hoffen, dass diese Ergänzungen zur Klärung beitragen. Für Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüße



Paul Richter

Abteilungsleiter Personal