

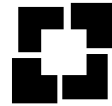
# Chancen- gleichheitsplan

Studierendenwerk Mannheim

30. Juni 2018 bis 30. Juni 2024

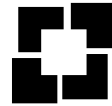


Studierendenwerk  
Mannheim



## INHALTSVERZEICHNIS

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| Präambel                                             | 3  |
| I. Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30. Juni 2018  | 4  |
| 1. Personaldaten                                     | 4  |
| 2. Analyse der Beschäftigten                         | 5  |
| II. Erreichung der Ziele für die Jahre 2013 bis 2018 | 8  |
| III. Ziele für die Jahre 2018 bis 2024               | 10 |
| IV. Maßnahmen                                        | 11 |



## Präambel

Der vorliegende Chancengleichheitsplan wurde erstellt, um die Beschäftigten des Studierendenwerks Mannheim über geplante Maßnahmen zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz und zur Gleichstellung bei Karriereperspektiven zu informieren. Grundlage ist das im Februar 2016 verabschiedete Chancengleichheitsgesetz (ChancenG).

Das ChancenG hat in Umsetzung des Verfassungsauftrages nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz zum Ziel, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg weiter voran zu bringen und die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen sowie die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu erreichen. Das Studierendenwerk Mannheim AöR kommt mit dem vorliegenden Chancengleichheitsplan der gesetzlichen Pflicht nach, die sich insbesondere aus § 5 ChancenG ergibt:

Als Anstalt des öffentlichen Rechts nimmt das Studierendenwerk Mannheim die gesetzliche Verpflichtung ernst, in einem Chancengleichheitsplan Vorgaben festzulegen, die geeignet sind, um das Ziel der Erhöhung des Anteils der Frauen bei Einstellung und Beförderung in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind, zu erreichen. Damit soll auch die Forderung des Artikels 3 GG nach Gleichbehandlung und Gleichstellung beim Studierendenwerk erfüllt werden.

Auch wenn das Studierendenwerk Mannheim durch seine sozialunternehmerische Ausrichtung zwischenzeitlich kaum mehr typische Merkmale des „öffentlichen Dienstes“ besitzt, sieht es eine Verantwortung in Bezug auf die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die gleichermaßen Männer und Frauen betrifft.

In der Analyse der Beschäftigungsstruktur werden in diesem Chancengleichheitsplan die Bereiche aufgezeigt, in denen Handlungsbedarf besteht. Im Anschluss werden die daraus resultierenden Ziele für die Jahre 2018-2024 definiert sowie Maßnahmen und Möglichkeiten zur Verbesserung der chancengleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer in Bereichen benannt, in denen sie unterrepräsentiert sind.

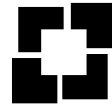
Das Studierendenwerk Mannheim wird mit Hilfe des Chancengleichheitsplans die beruflichen Chancen der Frauen unterstützen. Es liegt auch im Interesse des Arbeitgebers, weiblichen Beschäftigten den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen und deren Potentiale zu erhalten. Denn der Bedarf an leistungsfähigen und leistungsorientierten Mitarbeiterinnen zur Bewältigung der anstehenden Aufgaben ist gegeben.

Gleichzeitig unterstützen wir auch männliche Beschäftigte bei der Wahrnehmung von Erziehungs- und Pflegeaufgaben mit der Möglichkeit zur Arbeitszeitflexibilisierung oder familienbedingten Auszeiten.

Gemeinsam mit Führungskräften, der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Personalrat wird das Chancengleichheitsgesetz im Studierendenwerk Mannheim umgesetzt und auf die Einhaltung des Gesetzes geachtet.

Mannheim, im Januar 2019

Peter Pahle  
Geschäftsführer



## I. Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30. Juni 2018

### 1. Personaldaten

Das Studierendenwerk Mannheim hatte zum Stichtag 30.06.2018 einen Personalstand von insgesamt 246 Beschäftigten, davon sind 174 Frauen und 72 Männer.

|                                                     | insgesamt | Frauen | Anteil<br>Frauen<br>% | Männer | Anteil<br>Männer<br>% |
|-----------------------------------------------------|-----------|--------|-----------------------|--------|-----------------------|
| Anzahl der Beschäftigten                            | 246       | 174    | 71%                   | 72     | 29%                   |
| Vollzeitbeschäftigte                                | 110       | 59     | 54%                   | 51     | 46%                   |
| Teilzeitbeschäftigte                                | 136       | 115    | 85%                   | 21     | 15%                   |
| Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben | 23        | 10     | 44%                   | 13     | 56%                   |
| Auszubildende                                       | 7         | 5      | 71%                   | 2      | 29%                   |
| Beurlaubungen                                       | 4         | 4      | 100%                  | 0      | 0                     |
| Befristungen                                        | 12        | 8      | 67%                   | 4      | 33%                   |

Abbildung 1: Beschäftigte des Studierendenwerk Mannheim, Stand: 30.Juni 2018

### Anteil der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit

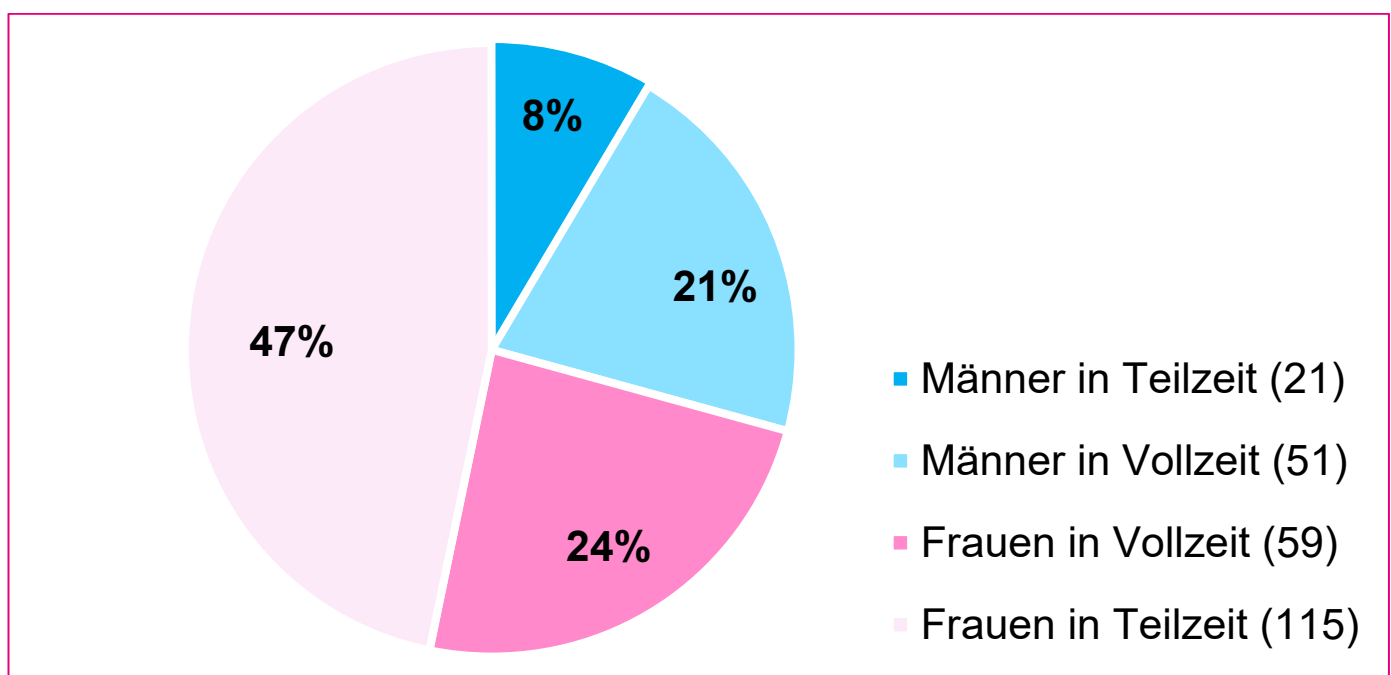
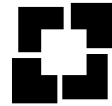


Abbildung 2: Anteil der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit beim Studierendenwerk Mannheim, Stand 30.06.2018



## 2. Analyse der Beschäftigten

### Beschäftigte nach Berufsgruppen:

Für den Chancengleichheitsplan werden in der Regel Personenzahlen und nicht Vollzeitäquivalente ausgewertet.

|                              | insgesamt | Frauen | Anteil % | Männer | Anteil % |
|------------------------------|-----------|--------|----------|--------|----------|
| Verwaltungsmitarbeiter/innen | 71        | 52     | 73%      | 19     | 27%      |
| Psychologen/innen            | 4         | 2      | 50%      | 2      | 50%      |
| Erzieher/innen               | 18        | 17     | 94%      | 1      | 6%       |
| Technische Fachkräfte        | 15        | 0      | 0%       | 15     | 100%     |
| Köche/innen                  | 15        | 0      | 0%       | 15     | 100%     |
| Küchenkräfte                 | 116       | 97     | 84%      | 19     | 16%      |
| Gesamt                       | 239       | 168    | 70%      | 71     | 30%      |

Abbildung 3: Beschäftigte des Studierendenwerks Mannheim nach Berufsgruppen (ohne Auszubildende), Stand: 30.Juni 2018

Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist in den Berufsgruppen der Technischen Fachkräfte und der Köche/innen zu verzeichnen.

### Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben:

Im Eingruppierungsrecht des TV-L sind im Gegensatz zum Beamtenrecht keine Laufbahngruppen vorgesehen. Eine Vergleichbarkeit kann allenfalls in der Einreihung der Entgeltgruppen EG 10 bis 15 bzw. AT-Gehalt hergestellt werden. Der Anteil der Personen weiblichen Geschlechts mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beträgt im Studierendenwerk Mannheim aktuell 44%, jener der Personen männlichen Geschlechts 56%.

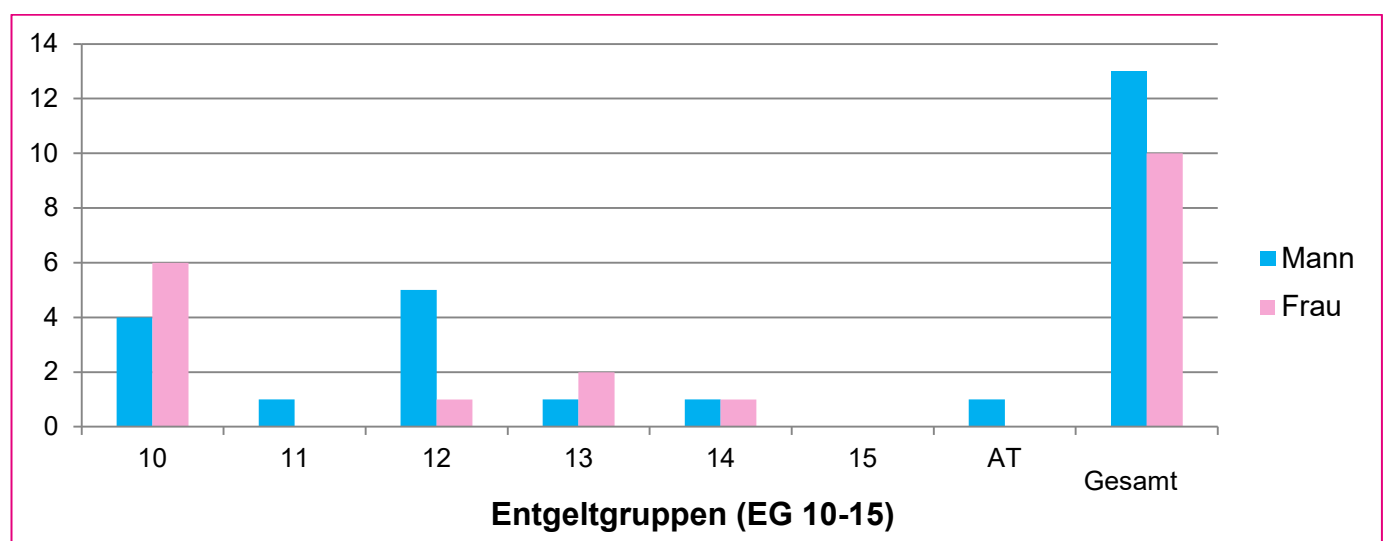


Abbildung 4: Entgeltgruppen EG 10 bis 15 der Beschäftigten in Leitungsfunktion, Stand: 30.Juni 2018



#### Auszubildende:

Das Studierendenwerk hat zum Erhebungszeitpunkt insgesamt sieben Auszubildende. Davon sind fünf im kaufmännischen und zwei im erzieherischen Bereich angestellt.

Von diesen sieben Auszubildenden sind fünf Frauen, was einem Anteil von 71% entspricht.

| <b>Auszubildende</b>          | <b>insgesamt</b> | <b>Frauen</b> | <b>Anteil Frauen %</b> | <b>Männer</b> | <b>Anteil Männer %</b> |
|-------------------------------|------------------|---------------|------------------------|---------------|------------------------|
| <b>kaufmännischer Bereich</b> | 5                | 4             | 80%                    | 1             | 20%                    |
| <b>pädagogischer Bereich</b>  | 2                | 1             | 50%                    | 1             | 50%                    |
| <b>Gesamt</b>                 | 7                | 5             | 71%                    | 2             | 29%                    |

Abbildung 5: Auszubildende beim Studierendenwerk Mannheim, Stand 30.06.2018

#### Teilzeitbeschäftigte:

Das Studierendenwerk ermöglicht im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in möglichst großem Umfang Teilzeitarbeit. Von den 246 Beschäftigten waren zum Zeitpunkt 30.06.2018 insgesamt 136 Mitarbeiter/innen in Teilzeit. Davon waren 115 Frauen, was einem Anteil von 85% entspricht. Für 21 Männer, die in Teilzeit beschäftigt sind, beträgt die Quote 15%.

#### Beurlaubungen:

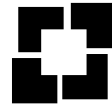
Zum Zeitpunkt 30.06.2018 gab es beim Studierendenwerk Mannheim vier beurlaubte weibliche Beschäftigte. In Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gab es keine Beurlaubungen.

#### Befristungen:

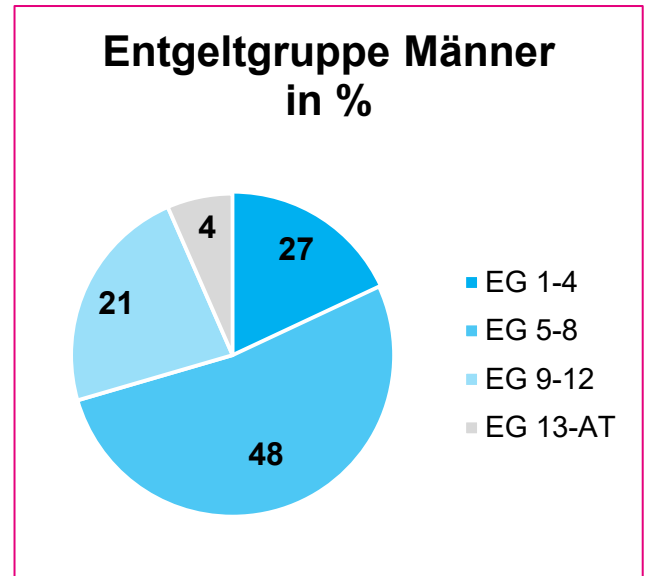
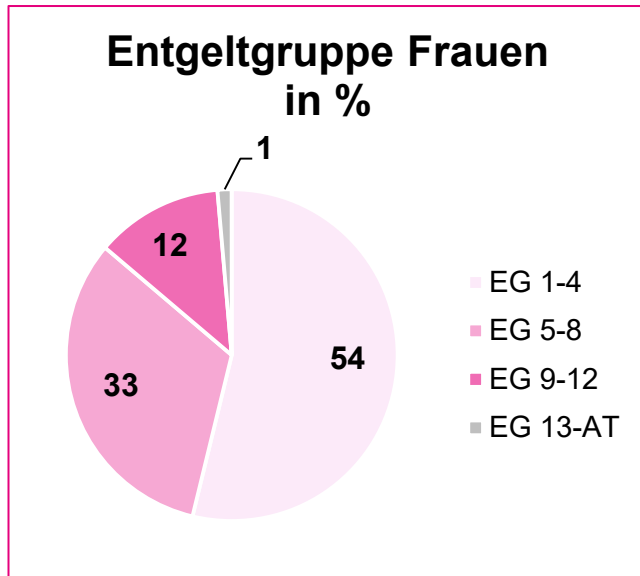
Zum Zeitpunkt 30.06.2018 gab es beim Studierendenwerk Mannheim 12 befristete Arbeitsverträge. Frauen sind mit 8 Befristungen in dieser Erhebungsgruppe vertreten. Dies entspricht einem Anteil von 67%. Seit dem Jahr 2018 werden in Absprache mit der Personalvertretung Arbeitsverhältnisse, die befristet sind, ausschließlich mit Sachgrund vereinbart.

#### Entgeltgruppen:

Im Tarifvertrag der Länder (TV-L) wird, anders als in früheren Tarifwerken des öffentlichen Diensts, nicht mehr nach Angestellten und Arbeiterinnen/Arbeitern unterschieden. Es erfolgt eine einheitliche Eingruppierung nach Entgeltgruppen. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für die Chancengleichheit.



## Entgeltgruppen in Prozent



Abbildungen 6 und 7: Eingruppierungsebenen der Frauen und Männer beim Studierendenwerk Mannheim, Stand 30.06.2018

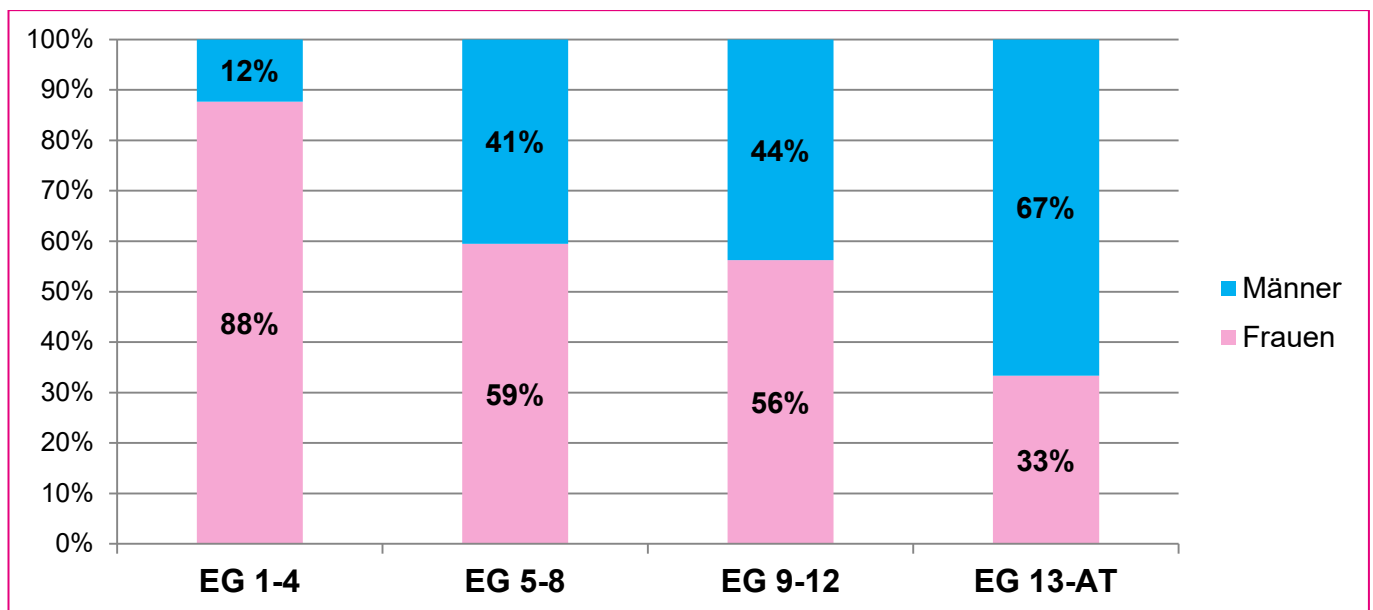
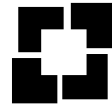


Abbildung 8: Entgeltgruppen der Beschäftigten Stand: 30.Juni 2018

### Gremien:

Im Studierendenwerksgesetz (StWG) und der Satzung des Studierendenwerks Mannheim ist die Besetzung der Gremien (Vertretungsversammlung und Verwaltungsrat) geregelt. Demzufolge findet § 13 ChancenG keine Anwendung und eine Beschreibung der Gremienzusammensetzung ist im vorliegenden Chancengleichheitsplan nicht vorzunehmen.



## II. Erreichung der Ziele für die Jahre 2013 bis 2018

Ziel des Chancengleichheitsplans ist es, den Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer, deutlich unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erhöhen. Weiterhin soll die Umsetzung des ChancenG dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter Berücksichtigung des Gender Mainstreamings umzusetzen.

Um dieses grundsätzliche Ziel zu erreichen, hatte sich das Studierendenwerk Mannheim bis zum Jahr 2018 folgende Zielvorgaben gegeben:

| <b>Ziele für die Jahre 2013 bis 2018</b>                                                                                                                                                                              | <b>Zwischenstand 2016</b>                                                                                                                                         | <b>Erfüllung der Ziele 2018 zum Stand 30.06.2018</b>                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Beibehaltung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen von mindestens 40%</b>                                                                                                                                        | 41%                                                                                                                                                               | 44%                                                                                                                  |
| <b>Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen mit gleichwertiger Qualifikation bei Stellenbesetzungen und Höhergruppierungen, soweit das Allgemeine Gleichstellungsgesetz dies zulässt</b>                                | Formulierung in Stellenausschreibungen mit Unterrepräsentanz von Frauen                                                                                           | weiterhin entsprechende Formulierung in Stellenausschreibungen mit Unterrepräsentanz von Frauen                      |
| <b>Erhalt der hohen Ausbildungsquote von jungen Frauen</b>                                                                                                                                                            | 75%                                                                                                                                                               | weiterhin hoher weiblicher Azubianteil von 71%                                                                       |
| <b>Beibehaltung der zahlreichen Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit</b>                                                                                                                                                  | Möglichkeit der Aufteilung von Vollzeitstellen in mehrere Teilzeitstellen und entsprechende Formulierung in Stellenausschreibungen                                | seit 2013 wurde in 31 Personalfällen der Stellenanteil auf Wunsch des Beschäftigten der privaten Situation angepasst |
| <b>Ermöglichen der Teilzeitarbeit - unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange - auch bei Führungskräften</b>                                                                                                    | Möglichkeit der Aufteilung von Vollzeitstellen in mehrere Teilzeitstellen und entsprechende Formulierung in Stellenausschreibungen                                | seit 2013 wurde bei einer Führungskraft der Stellenanteil der privaten Situation angepasst                           |
| <b>Erhalt des umfangreichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebots im Verbund der deutschen Studierendenwerke, um Mitarbeiterinnen auf die Übernahme von Tätigkeiten in höheren Entgeltgruppen vorzubereiten</b> | Personalentwicklung wird durch Schulungsmaßnahmen unterstützt                                                                                                     | Personalentwicklung wird durch Schulungsmaßnahmen unterstützt                                                        |
| <b>Angestrebt wird ferner eine größere Transparenz der innerbetrieblichen Informationen und Fortbildungsinformationen an alle - auch die in Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit befindlichen Beschäftigten</b>    | Informationsschreiben und Beilagen in Gehaltsabrechnungen<br><br>Einarbeitungsprogramme mit Schulungen für Rückkehrer/innen aus Elternzeit und Langzeiterkrankung | neuer Prozess zur familienbedingten Abwesenheit durch Elternzeit seit 2017 (Abwesenheit, Rückkehr und Schulung)      |
| <b>Übernahmeangebot für ehemalige Auszubildende</b>                                                                                                                                                                   | seit 2014 wurden 5 (von 6) Auszubildende in ein mittlerweile unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen                                                           | seit 2016 wurden weitere 3 (von 3) Auszubildende befristet übernommen                                                |

Abbildung 9: Erreichung der Ziele bis 2018



Der Anteil von Frauen in Führungspositionen konnte nach dem Stichtag 30.06.2016 durch weitere Nachbesetzungen bzw. Personalentwicklungen auf 44% gesteigert werden.

| <b>ausgeschriebene Stellen</b>        | <b>2013 bis 2016<br/>(davon weiblich)</b> | <b>2016 bis 2018<br/>(davon weiblich)</b> |
|---------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Koch/Köchin                           | 2                                         | 1                                         |
| Metzgereihelfer/in                    | 1                                         |                                           |
| Küchenhilfen m/w                      | 20 (20)                                   | 8 (7)                                     |
| Maschinenbedienung (m/w)              |                                           |                                           |
| BAföG (Sachbearbeitung) (m/w)         | 1 (1)                                     | 1 (1)                                     |
| BAföG (Berater/in Infothek) (m/w)     | 1                                         | 2 (2)                                     |
| BAföG Verwaltungsmitarbeiter/in       | 3 (3)                                     | 2 (2)                                     |
| Betriebsbuchhaltung (Sachbearbeitung) | 2 (1)                                     |                                           |
| PBS                                   | 3 (1)                                     | 2 (1)                                     |
| Wohnen (Sachbearbeitung)              | 2 (2)                                     |                                           |
| Hausmeister/in                        | 1                                         | 2                                         |
| Personalleitung                       | 1                                         |                                           |
| Interne Revision                      | 1 (1)                                     |                                           |
| Geschäftsführung                      | 1                                         |                                           |
| stellv. Geschäftsleitung              | 1 (1)                                     |                                           |
| Erzieher/in + Kinderpfleger/in        | 7 (6)                                     | 7 (5)                                     |
| Auszubildende/r                       | 4 (4)                                     | 9 (7)                                     |

Abbildung 10: Stellenausschreibungen 2013 bis 2018



### III. Ziele für die Jahre 2018 bis 2024

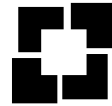
Der neue Chancengleichheitsplan nimmt auf den bisher geltenden Plan Bezug. Ziel des Chancengleichheitsplans ist es, den Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer, deutlich unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erhöhen. Weiterhin soll die Umsetzung des ChancenG dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter Berücksichtigung des Gender Mainstreaming umzusetzen.

Um dieses grundsätzliche Ziel zu erreichen, gibt sich das Studierendenwerk Mannheim folgende Zielvorgaben:

- Beibehaltung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen von mindestens 40 %
- Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen mit gleichwertiger Qualifikation bei Stellenbesetzungen und Höhergruppierungen in von weiblichen Beschäftigten unterrepräsentierten Bereichen, soweit das Allgemeine Gleichstellungsgesetz dies zulässt. Angestrebt wird gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG, dass mindestens die Hälfte der Neueinstellungen in diesen Bereichen auf Frauen fällt. Aufgrund der bei vergangenen Ausschreibungen gesammelten Erfahrungen ist allerdings absehbar, dass dieses Ziel in den kommenden sechs Jahren schwer zu erreichen sein wird. Die Möglichkeiten der direkten Einflussnahme durch das Studierendenwerk sind hier vor allem durch den externen Faktor begrenzt, dass in den von weiblichen Beschäftigten unterrepräsentierten Berufen nach wie vor nicht genügend Frauen mit der erforderlichen Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind. Wir begrüßen daher sehr, dass es im Januar 2019 erstmals gelungen ist, eine freie Stelle im Bereich der Hausbetreuung mit einer Frau zu besetzen.
- Erhalt der hohen Ausbildungsquote von jungen Frauen
- Beibehaltung der zahlreichen Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit
- Ermöglichen der Teilzeitarbeit – unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange – auch bei Führungskräften
- Erhalt des umfangreichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebots im Verbund der Studierendenwerke Deutschlands sowie von weiteren geeigneten Dienstleistern im Fortbildungsbereich, um Mitarbeiterinnen auf die Übernahme von Tätigkeiten in höheren Entgeltgruppen vorzubereiten
- Implementierung eines Weiterbildungskonzepts
- Weitere Verbesserung der Zugänglichkeit von innerbetrieblichen Informationen und Fortbildungsinformationen für alle – auch für die in Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit befindlichen Beschäftigten

Bis zum Jahr 2024 sind – soweit keine Umorganisationen erfolgen – wegen prognostizierter altersbedingter Abgänge folgende Stellen neu zu besetzen:

| Jahr | Position                               | zur Zeit besetzt von                               |
|------|----------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 2019 | Abteilungsleitung Hochschulgastronomie | 1 Mann<br>Wird mit 1 Mann wiederbesetzt            |
| 2019 | Personalratsvorsitz                    | 1 Frau                                             |
| 2019 | Leitung Kinderhaus                     | 1 Frau                                             |
| 2019 | Sekretariat Geschäftsführung           | 1 Frau                                             |
| 2019 | Sachbearbeitung Infothek               | N.N.                                               |
| 2019 | Hausbetreuung                          | 1 Mann<br>Wird mit 1 Frau und 1 Mann wiederbesetzt |
| 2019 | Küchenkräfte                           | 3 Frauen                                           |



| Jahr | Position                           | zur Zeit besetzt von                                                             |
|------|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 2020 | Hausbetreuung                      | 1 Mann                                                                           |
| 2022 | Abteilungsleitung BAföG-Amt        | 1 Frau                                                                           |
| 2022 | Geschäftsführer/in                 | 1 Mann<br>Es wird von einer Vertragsverlängerung des Stelleninhabers ausgegangen |
| 2023 | Hausbetreuung                      | 2 Männer                                                                         |
| 2023 | Küchenkräfte                       | 1 Frau                                                                           |
| 2023 | Sekretariat PBS                    | 1 Frau                                                                           |
| 2024 | Küchenkräfte                       | 2 Frauen<br>1 Mann                                                               |
| 2024 | Sachbearbeitung Wohnraumverwaltung | 1 Frau                                                                           |

Abbildung 11: Geplante Stellenneubesetzungen 2018 bis 2024

## IV. Maßnahmen

### Stellenbesetzungen:

Grundlage für die Besetzung von Stellen im Studierendenwerk Mannheim ist die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, unabhängig vom Geschlecht. Insgesamt gesehen liegt der Anteil der Frauen im Studierendenwerk Mannheim mit aktuell 44 % bereits sehr nah an den vom Chancengleichheitsgesetz angestrebten 50 %.

Im Hinblick auf die Erhöhung des Interesses und der Bewerbungsquote in den unterrepräsentierten technischen Berufen, plant das Studierendenwerk Mannheim eine regelmäßige Teilnahme am bundesweit stattfindenden Girls's Day.

### Stellenausschreibungen:

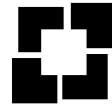
Stellenausschreibungen werden grundsätzlich in weiblicher, männlicher Form abgefasst. Zukünftig werden Ausschreibungen *neben m(ännlich) und w(eiblich)* auch einen dritten Zusatz *d(iverse)* enthalten, *um dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu entsprechen.*

Für die ausgeschriebene Stelle wird durch die zuständige Abteilung ein Anforderungs- und Qualifikationsprofil erstellt. Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben.

Bei Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

Vor den Ausschreibungen wird geprüft, ob Stellen teilbar sind.

Bei allen Stellenausschreibungen des Studierendenwerks Mannheim wird die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig beteiligt. Dies gilt auch für Ausnahmen von den im ChancenG in § 9 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 formulierten Grundsätzen.



#### Bewerbungs- und sonstige Personalauswahlgespräche:

In den Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, werden soweit möglich alle Bewerberinnen, die die in der Stellenausschreibung formulierten anforderungs- und qualifikationsmäßigen Voraussetzungen erfüllen, bei der Vorauswahl berücksichtigt.

Folgende Kriterien werden bei einer Einstellung oder der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten nicht gegen die Bewerberin oder den Bewerber verwendet:

- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Lebensalter, sofern es dem Stellenprofil nicht entgegen steht
- Einkünfte, Familienstand und Stellung des Partners oder der Partnerin

Fragen nach der Familienplanung und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, werden nicht gestellt. Auch Fragen nach Pflegeaufgaben und wie diese neben dem Beruf wahrgenommen werden können, sind im Studierendenwerk Mannheim nicht zulässig.

Die Besetzung des Auswahlgremiums bei Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen wird soweit möglich zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt. Der Beauftragte für Chancengleichheit wird die Möglichkeit eingeräumt, an den Gesprächen zu Stellenbesetzungen teilzunehmen.

#### Personalentwicklung, Übertragung anderer Tätigkeiten:

Bei Umsetzungen, Personalentwicklung oder der Einleitung von anderen Maßnahmen, die der Qualifizierung dienen, werden bei gleicher Eignung - in unterrepräsentierten Bereichen - Frauen bevorzugt.

#### Fortbildungsmaßnahmen:

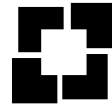
Ein wichtiger Bereich für die Personalentwicklung ist die Fort- und Weiterbildung, auch in Bezug auf Führungsaufgaben und Sozialkompetenzen. Im Berichtszeitraum soll daher im Studierendenwerk Mannheim ein Weiterbildungskonzept erarbeitet und eingeführt werden.

Zur Erhaltung und Ausweitung der Qualifikationen von Frauen werden bereits entsprechende Fortbildungsprogramme angeboten. Die Information hierzu soll auch weiterhin sowohl im persönlichen Gespräch über die zuständigen Vorgesetzten als auch zentral über die Personalabteilung (z.B. Mailversand sowie Auslage von Flyern und Broschüren zu Fortbildungsangeboten) erfolgen.

Beurlaubte Mitarbeiterinnen erhalten, soweit es möglich und vertretbar ist, die Möglichkeit, die Verbindung zu ihren Berufen aufrecht zu erhalten, z.B. durch Einsatz als Urlaubs- und Krankheitsvertretung oder als Aushilfe. Weiterhin sollen sie die Möglichkeit haben, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, um so ihre Qualifikation zu erhalten und auszubauen. Der Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit wird damit erleichtert.

Je nach dem gewählten Schwerpunkt, sind im Bereich der kaufmännischen Auszubildenden weiterhin regelmäßige Abordnungen zu Partnerunternehmen wie beispielsweise der Service- und Marketing GmbH der Universität geplant, um dort intensiv in spezielle Aufgabengebiete (z.B. „Eventmanagement“) eingearbeitet zu werden. Darüber hinaus wurde mit der in 2018 neu gegründeten Arbeitsgemeinschaft der Studierendenwerk Süd-West die Möglichkeit zum umfassenden Know-how-Transfer und Erfahrungsaustausch für alle Beschäftigten der teilnehmenden Studierendenwerke geschaffen.

Innerhalb des Studierendenwerks soll durch vorangegangene und geplante Schulungsmaßnahmen zukünftig die Möglichkeit geschaffen werden, eigene Mitarbeiterinnen als Leiterinnen und Referentinnen für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen einzusetzen.



#### Flexibilisierung der Arbeitszeit / Teilzeitbeschäftigung:

Beim Studierendenwerk Mannheim sind zum Zeitpunkt der Erstellung des Chancengleichheitsplans 136 Teilzeitbeschäftigte beschäftigt, die die Möglichkeit flexibler Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Die verschiedenen Teilzeitmodelle sollen auf Wunsch der Mitarbeiter/innen weiterhin flexibel gehandhabt werden. So werden verschiedene Arbeitsmodelle, beispielsweise 4-Tage-Woche oder der 14-tägige Wechsel zwischen Arbeit und Freizeit, angeboten. Die Möglichkeit, dass auch Männer Teilzeitarbeit bzw. Elternzeit in Anspruch nehmen können, wird durch entsprechende Sensibilisierung und Informationen weitergegeben. Bereits im vergangenen Berichtszeitraum haben 2 männliche Beschäftigte ihre Arbeitszeiten flexibilisiert, um Familien- und Pflegeaufgaben wahrzunehmen.

Teilzeitbeschäftigte werden nicht benachteiligt.

#### Verhinderung von Belästigungen am Arbeitsplatz:

In dem seit dem Jahre 2006 gültigen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird jedwede Belästigung am Arbeitsplatz, unter anderem auch Beleidigung und sexuelle Belästigung, verboten.

Belästigungen stellen eine Arbeitsvertragsverletzung dar und führen zu arbeitsrechtlichen bzw. disziplinarrechtlichen Konsequenzen.

Im Belästigungsfall ist die Beauftragte für Chancengleichheit Ansprechpartnerin für die Betroffenen.

#### Bekanntmachung:

Der Chancengleichheitsplan wird allen Beschäftigten zur Kenntnis gebracht. Der Personalrat wurde nach Maßgabe des §75 Abs. 4 Ziffer 19 LPVG bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans beteiligt.

Mannheim, 24. Januar 2019

Peter Pahle  
Geschäftsführer

Sabine Brenzinger  
Beauftragte für Chancengleichheit