

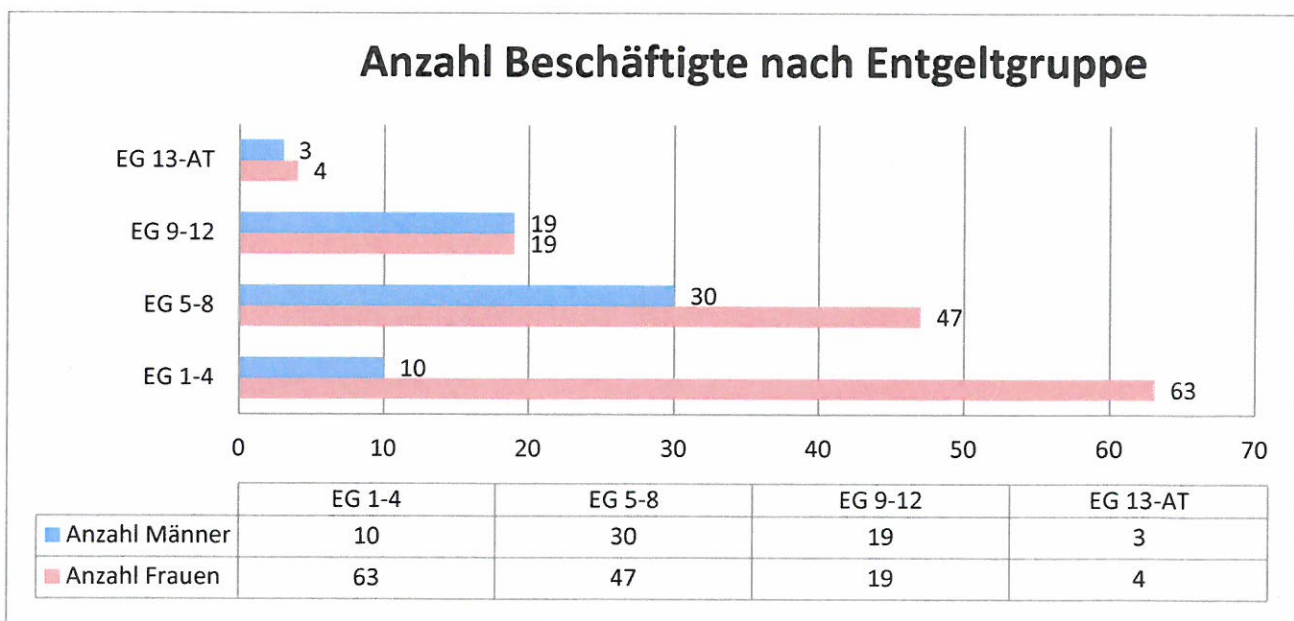
Ergänzungen zum Zwischenbericht des Chancengleichheitsplans des Studierendenwerks Mannheim AöR

Stichtag 30. Juni 2021

Der aktuelle Zwischenbericht des Chancengleichheitsplans für die Beschäftigten des Studierendenwerks Mannheim stellt mit Blick auf die drei zurückliegenden Jahre den Stand der festgelegten Ziele des Chancengleichheitsplans fest.

Zum bereits vorliegenden Zwischenbericht des Chancengleichheitsplans vom 22. September 2021 erhalten Sie die ergänzenden Angaben:

I. Zahl der Beschäftigten nach Entgeltgruppe





IV. Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frau unterrepräsentiert sind

Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Schulungen		
Berufsgruppe / Geschlecht	Technische Fachkräfte	Köchin / Koch
männlich	15	7
weiblich	1	0

Beim Studierendenwerk Mannheim werden regelmäßig Schulungen zu Fachthemen und aktuellen Entwicklungen angeboten. Speziell die Schulungen von unserem Dachverband DSW sind auf unsere Inhalte und Anforderungen zugeschnitten.

Im Berichtszeitraum ist eine Hausbetreuerin, aber keine Köchinnen beim Studierendenwerk Mannheim angestellt.

V. Angaben zu Entfristungen im Berichtszeitraum

Angaben zu Entfristungen der befristeten Beschäftigten							
Jahr/ Geschlecht	Verw.	Arch.	Psych.	Erz.	Techn.	KH	Summe
2018							
männlich	0	0	0	0	0	1	1
weiblich	0	0	0	0	0	0	0
2019							
männlich	0	0	0	0	0	0	0
weiblich	0	0	0	0	0	2	2
2020							
männlich	0	0	0	0	0	0	0
weiblich	2	0	0	0	0	0	2
2021							
männlich	0	0	0	0	0	0	0
weiblich	0	0	1	0	0	0	1

Beim Studierendenwerk Mannheim werden selten befristete Arbeitsverträge vereinbart. In Abstimmung mit der Personalvertretung werden Befristungen nur noch mit Sachgrund vereinbart. Sehr häufig können befristete Arbeitsverträge entfristet werden. Die Abbildung zeigt die Anzahl der Entfristungen, getrennt nach Geschlecht.



VI Überarbeitung der Übersicht zur Darstellung der Erreichung der Ziele

Ziele für die Jahre 2018 bis 2024	Ausgangswerte 2018	Erfüllung der Ziele zum Stand 30.06.2021
Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen von 50%	- 44%	- 46%
Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen mit gleichwertiger Qualifikation bei Höhergruppierungen, soweit das Chancengleichheitsgesetz dies zulässt	- Formulierung in Stellenausschreibungen mit Unterrepräsentanz von Frauen	- weiterhin entsprechende Formulierung in Stellenausschreibungen mit Unterrepräsentanz von Frauen
Erhalt der hohen Ausbildungsquote von jungen Frauen	- 71%	- weiterhin hoher weiblicher Azubianteil von 80%
Beibehaltung der zahlreichen Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit	- Möglichkeit der Aufteilung von Vollzeitstellen in mehrere Teilzeitstellen - Formulierung in Stellenausschreibungen	- derzeit nutzt über 46% der Beschäftigten die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung.
Ermöglichen der Teilzeitarbeit -unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange - auch bei Führungskräften	- Möglichkeit der Aufteilung von Vollzeitstellen und in mehrere Teilzeitstellen - Formulierung in Stellenausschreibungen	Das Angebot zur TZ Beschäftigung wird mittlerweile auch von Führungskräften wahrgenommen
mobiles Arbeiten	Mobiles Arbeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit	Seit 2020 wird regelmäßig von ca. 35% der Beschäftigten mobiles Arbeiten genutzt
Erhalt des umfangreichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebots im Verbund der Studierendenwerke Deutschlands, um Mitarbeiterinnen auf die Übernahme von Tätigkeiten in höheren Entgeltgruppen vorzubereiten	- Personalentwicklung wird durch Schulungsmaßnahmen unterstützt	Schaffung einer neuen Stabsstelle zur Förderung der Personalentwicklung. Besetzt wurde diese Stelle mit einer Frau und einem Mann zum 01.08.2021
Angestrebt wird ferner eine größere Transparenz der innerbetrieblichen Informationen und	- Informationsschreiben und Beilagen in Gehaltsabrechnungen - Einarbeitungsprogramme mit	Seit 2018 haben wir ein Intranet als Informationsquelle



Fortbildungsinformationen an alle - auch die in Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit befindlichen Beschäftigten	Schulungen für Rückkehrer aus Elternzeit und Langzeiterkrankung - neuer Prozess zur familienbedingten Abwesenheit durch Elternzeit seit 2017 (Abwesenheit, Rückkehr und Schulung)	eingeführt, in dem regelmäßig Schulungsangebote veröffentlicht werden
Übernahmeangebot für ehemalige Auszubildende	- Seit 2014 wurden 8 (von 9) Auszubildende in ein mittlerweile unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.	Seit 2018 konnten zwei Stellen mit ehemaligen Azubis fest besetzt werden. Außerdem wurden vier Azubis befristet übernommen.

Außerdem regelt der § 10 Absatz 3 im Chancengleichheitsgesetz die Teilnahmeberechtigung an der Beauftragten für Chancengleichheit an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen.

VII Beauftragte für Chancengleichheit

In jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten und in jeder personalverwaltenden Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, sind gemäß § 15 eine Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin nach vorheriger Wahl zu bestellen.

Beim Studierendenwerk Mannheim ist die Beauftragte für Chancengleichheit mit einem Stellenanteil in Höhe von 15% zur Ausübung ihrer Funktion entlastet. Ihre Stellvertreterin ist im Sinne einer Abwesenheitsvertretung mit einem Stellenanteil in Höhe von 5% freigestellt.

VIII Bekanntmachung

Der Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan wird allen Beschäftigten zur Kenntnis gebracht. Der Zwischenbericht und die Ergänzung zum Zwischenbericht werden auf der Homepage des Studierendenwerks Mannheim veröffentlicht.

Mannheim, 19. November 2021

Peter Pahle
Geschäftsführer

Sabine Brenzinger
Beauftragte für Chancengleichheit