

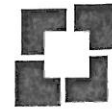
Der aktuelle Chancengleichheitsplan für die Beschäftigten des Studierendenwerks Mannheim hat Gültigkeit für den Zeitraum von 2018 bis 2024.

Zum bereits vorliegenden Chancengleichheitsplan vom 15. Januar 2019 erhalten Sie die ergänzenden Angaben:

I. Anzahl der Bewerbungen im Berichtszeitraum

Anzahl Bewerbungen (getrennt nach Geschlecht)									
Jahr Geschlecht	Verw.	Arch.	Psych.	Erz.	Techn.	Koch	KH	Aus- bildung	Summe
2013									
männlich	15	0	0	0	8	0	9	26	58
weiblich	88	0	0	12	0	0	45	98	243
2014									
männlich	33	0	0	0	10	8	4	31	86
weiblich	128	0	0	8	0	0	18	120	274
2015									
männlich	19	0	15	10	8	35	27	18	132
weiblich	93	0	69	89	0	2	114	111	478
2016									
männlich	20	0	2	8	2	5	33	19	89
weiblich	89	0	2	63	0	2	75	98	329
2017									
männlich	49	0	5	8	4	7	1	36	110
weiblich	120	0	30	38	0	0	23	141	352
2018									
männlich	37	0	0	3	3	2	5	29	79
weiblich	29	0	2	21	0	0	15	84	151

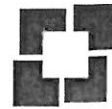
Im Berichtszeitraum gab es Stellenausschreibungen und Stellenneubesetzungen in den verschiedenen Berufsgruppen. Die Abbildung zeigt die Anzahl der Bewerbungseingänge auf Stellenausschreibungen, getrennt nach Geschlecht.



II. Angaben zu Entfristungen im Berichtszeitraum

Angaben zu Entfristungen								
Jahr/ Geschlecht	Verw.	Arch.	Psych.	Erz.	Techn.	KH	Aus- bildung	Summe
2013								
männlich	0	0	0	0	0	1	0	1
weiblich	2	0	0	1	0	4	0	7
2014								
männlich	0	0	0	0	1	2	0	3
weiblich	2	0	0	2	0	3	0	7
2015								
männlich	0	0	1	0	0	1	0	2
weiblich	3	0	0	0	0	8	0	11
2016								
männlich	0	0	1	0	0	3	0	4
weiblich	0	0	0	0	0	8	0	8
2017								
männlich	0	0	0	0	1	0	0	1
weiblich	1	0	0	0	0	1	0	2
Gesamt								
männlich	0	0	2	0	2	7	0	11
weiblich	8	0	0	3	0	24	0	35

Im Berichtszeitraum wurden zahlreiche Arbeitsverträge entfristet. Die Abbildung zeigt die Anzahl der Entfristungen, getrennt nach Geschlecht. Der Fachkräftemangel beeinflusste unsere Stellenausschreibungen. Arbeitsverträge wurden in Abstimmung mit der Personalvertretung nur noch mit Sachgrund befristet oder unbefristet vereinbart. Sachgrundlose befristete Arbeitsverhältnisse werden nicht mehr geschlossen.



III. Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Schulungen		
Berufsgruppe / Geschlecht	Technische Fachkräfte	Köchin / Koch
männlich	13	6
weiblich	0	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.

Leider waren im Berichtszeitraum keine Hausbetreuerinnen und Köchinnen beim Studierendenwerk Mannheim angestellt. Daher gab es keine Teilnehmerinnen an Fortbildungen in den beiden Berufsgruppen.

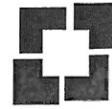
IV. Begründung anhand der Bewerberanzahl für die nicht zu erwartenden Zielerreichung, in den von Frauen unterrepräsentierten Berufsgruppen

Beim Studierendenwerk Mannheim waren im Berichtszeitraum keine weiblichen technischen Fachkräfte (Hausbetreuerinnen) und Köchinnen beschäftigt. Die unter Ziffer I dargestellte Anzahl an Bewerbungen zeigt, dass es in diesen beiden Berufsgruppen sehr wenige bzw. gar keine Bewerbungen gab.

Nach wie vor gibt es sehr wenige Bewerberinnen in den von Frauen unterrepräsentierten Berufsgruppen. Damit ist eine ausgeglichene Anzahl von weiblichen und männlichen Beschäftigten in der Gruppe der technischen Fachkräfte und im Beruf der/s Köchin/Kochs als Zielsetzung unrealistisch. Unser Ziel bis zum Jahr 2024 ist es, jeweils eine qualifizierte und geeignete Mitarbeiterin in diesen Berufsgruppen zu beschäftigen.

V. Ziel des Frauenanteils in Führungspositionen

Zum Stichtag 30. Juni 2018 lag der Anteil weiblicher Führungskräfte beim Studierendenwerk Mannheim bereits bei 44 %. Unser Ziel bis zum Jahr 2024 ist ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften.



Studierendenwerk
Mannheim

VI. Frauenanteil in den 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.

Dennoch nutzen wir Gelegenheiten, um mit potenziellen Kandidatinnen ins Gespräch zu kommen und dafür zu werben, in unseren Gremien mitzuwirken.

Mannheim, 30. September 2019

Peter Pahle
Geschäftsführer

Sabine Brenzinger
Beauftragte für Chancengleichheit