



Chancengleichheitsplan

(Stand: 30. Juni 2023)

Präambel:

Nach Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) sowie nach dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg vom 23. Februar 2016 (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) ist die Verwirklichung des Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern eine Aufgabe jeder Landeseinrichtung.

Gemäß dem Gesetz wird im Folgenden der Chancengleichheitsplan des TECHNOSEUM – Stiftung Landesmuseum für Technik und Arbeit in Mannheim vorgelegt.

Grundlage des Chancengleichheitsplans ist das Chancengleichheitsgesetz.

Als Instrument einer gezielten Personalpolitik soll der Chancengleichheitsplan zur tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Dienststelle, zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.

Kernstück des Chancengleichheitsplans ist die Festlegung, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden, bzw. qualifizierenden Maßnahmen eine Steigerung des Anteils der Frauen, dort wo diese unterrepräsentiert sind, erreicht werden kann.

Ziele:

Oberstes Ziel des Chancengleichheitsplans ist weiterhin die Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes beim TECHNOSEUM.

Dieses Ziel soll durch die Realisierung folgender Teilziele erreicht werden:

- Männliche und weibliche Beschäftigte des TECHNOSEUM sind beruflich gleichgestellt.
- Die Beschäftigten des TECHNOSEUM können Beruf und Familie vereinbaren.
- Bei den Maßnahmen der Personalentwicklung wird der Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit beachtet.
- Zielvorgabe ist es, in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine Besetzung durch Frauen vorzunehmen. Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten soll der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind, deutlich erhöht werden.
- Die Zugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen werden verbessert.
- Die weiblichen und männlichen Beschäftigten verhalten sich gegenseitig partnerschaftlich.
- Die Achtung der Arbeitsleistung ist geschlechtsneutral.

Inhaltsverzeichnis:

1. Vorbemerkung
2. Chancengleichheitsplan
 - 2.1 Bestandsaufnahme (Stand 30. Juni 2023)
 - 2.1.1 Beschäftigte (Tarifbeschäftigte (befristete und unbefristete) sowie Beamtinnen/Beamte und Volontariat)
 - 2.1.2 Befristete Beschäftigte (Tarifbeschäftigte/außertarifl. Beschäftigte und Volontariat)
 - 2.1.3 Unbefristet Beschäftigte (Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte)
 - 2.1.3.1 Analyse des Frauenanteils in den Ämtern des höheren Dienstes
 - 2.1.3.2 Analyse des Frauenanteils in den Ämtern des gehobenen Dienstes
 - 2.1.3.3 Analyse des Frauenanteils in den Ämtern des mittleren Dienstes
 - 2.1.3.4 Gesamtbetrachtung
 - 2.1.4 Teilzeitbeschäftigung
 - 2.1.5 Beurlaubungen (einschließlich Grund und Dauer)
 - 2.1.6 Führungspositionen (sog. Führungskreis III)
 - 2.1.7 Auszubildende/Volontariat
 - 2.1.8 Gremienbesetzung
 - 2.1.9 Fortbildungsmaßnahmen
- 3 Einzelmaßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen sowie zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - 3.0 Allgemein
 - 3.1 Personalauswahl
 - 3.1.1 Stellenausschreibung
 - 3.1.2 Vorstellungsgespräche / Personalauswahlgespräche
 - 3.1.3 Auswahlentscheidungen
 - 3.1.4 Ausbildung
 - 3.1.5 Sonstiges
 - 3.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
 - 3.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - 3.3.1 Arbeitszeiten
 - 3.3.2 Teilzeitbeschäftigung
 - 3.3.3 Beurlaubte/Berufliche Wiedereinstieg
 - 3.4 Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen
 - 3.4.1 Fortbildungsmaßnahmen
 - 3.4.2 Stellenbesetzungen / Höhergruppierungen
4. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
5. Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz
6. Sprachgebrauch
7. Geltungsbereich
8. Bekanntgabe

1. Vorbemerkung

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Chancengleichheitsplans liegt bei der Dienststellenleitung.

Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereich des TECHNOSEUM. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen zu einem Gelingen der Umsetzung bei.

2. Chancengleichheitsplan

2.1 Bestandsaufnahme (Stand 30. Juni 2023)

Grundlage für den Chancengleichheitsplan ist eine Analyse (Stand 30. Juni 2023) der Beschäftigungsstruktur (getrennt nach männlichen und weiblichen Beschäftigten) nach folgenden Erhebungsmerkmalen gem. ChancenG:

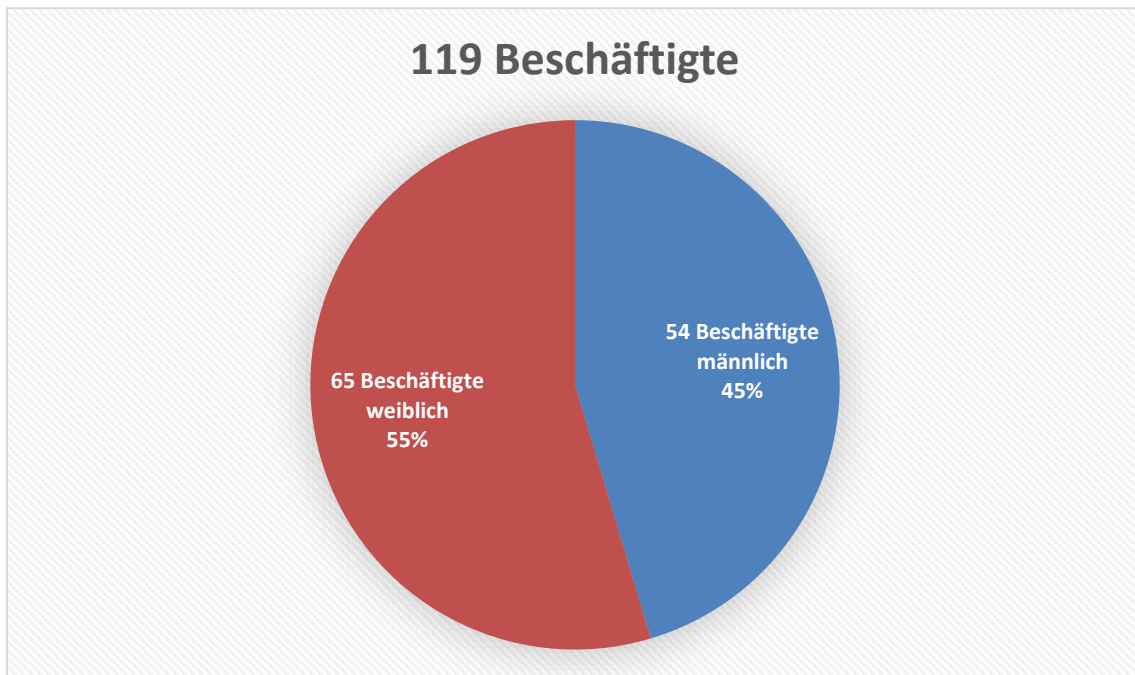
- Anzahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-/Entgeltgruppen, Laufbahnen/Berufsgruppen
- Zahl der Beurlaubungen (einschließlich Grund und Dauer)
- Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben
- Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen
- Gremienbesetzung
- Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen

Da zum Zeitpunkt des Stichtages nur noch 4 Beamtinnen und Beamte im TECHNOSEUM im Dienst sind, werden diese Personen nicht mehr als eigene Gruppe, sondern meist zusammen mit den Tarifbeschäftigten in einer Gesamtbeschäftigtenanzahl ausgewiesen.

Zahlen jeweils zum 30. Juni 2023

2.1.1 Beschäftigte:

Beschäftigte (Tarifbeschäftigte (befristete und unbefristete) sowie Beamtinnen/Beamte und Volontariat)



Fazit:

Von den insgesamt 119 Beschäftigten (mit befristeten Beschäftigten und Volontariate) sind 65 Frauen und 54 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 55%.

2.1.2 Befristete Beschäftigte

Befristete Beschäftigte (Tarifbeschäftigte/außertarifl. Beschäftigte und Volontariat)



Gründe für die befristeten Arbeitsverträge sind vorrangig:

1. Tätigkeiten für einen Projektzeitraum, die nach Zeitablauf wegfallen
2. Tätigkeiten für Hilfskräfte, die nur einen gewissen Zeitraum beschäftigt sein sollen
3. Volontariat

Von den zum Zeitpunkt 30. Juni 2023 befristeten Beschäftigten (insgesamt 16 Personen) waren 9 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 56%.

2.1.3 Unbefristet Beschäftigte

(Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte)



Von den insgesamt 103 unbefristet Beschäftigten im TECHNOSEUM sind 56 weiblich und 47 männlich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 54%.

2.1.3.1 Analyse des Frauenanteils in den Ämtern des höheren Dienstes

(ohne Volontariat)

Insgesamt:

Zum 30. Juni 2023 waren insgesamt 19 Beschäftigte – davon 11 Frauen – im TECHNOSEUM im höheren Dienst tätig. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes trägt damit rd. 58 %.

Unbefristet Beschäftigte:

Zum 30. Juni 2023 waren insgesamt 18 unbefristet Beschäftigte – davon 11 Frauen – im TECHNOSEUM im höheren Dienst tätig. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des unbefristet beschäftigten Personals im höheren Dienstes trägt damit 61%.

Befristet Beschäftigte:

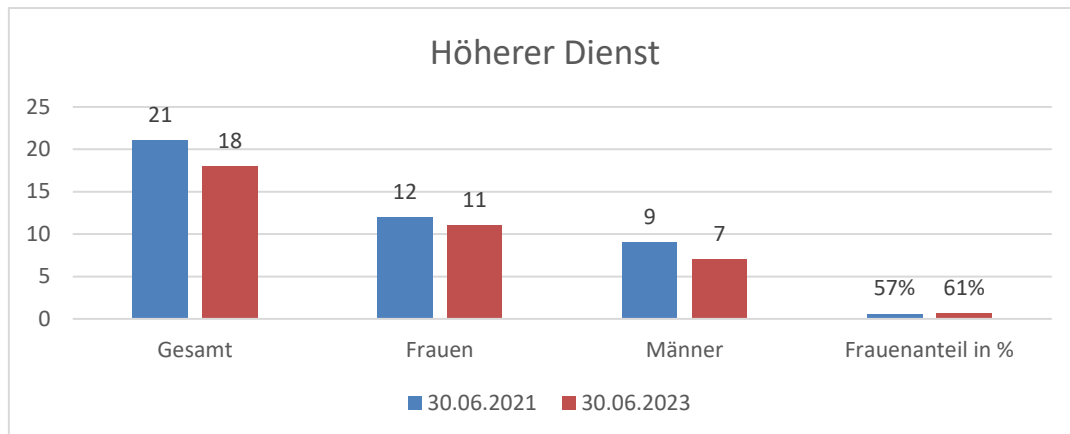
Zum 30. Juni 2023 war insgesamt 1 befristet beschäftigte Person (männlich) im TECHNOSEUM im höheren Dienst tätig. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des befristet beschäftigten Personal im höheren Dienstes trägt damit 0 %.

Entwicklung des Frauenanteils im höheren Dienst

(Vergleich unbefristet Beschäftigte zum Zeitpunkt 30. Juni 2021 und 30. Juni 2023)

Hinweis:

Zum Vergleich werden die Zahlen mit Stand 30. Juni 2021 herangezogen, da der letzte Chancengleichheitsplan von 2014 stammt (im Zeitraum vom Zwischenbericht, Stichtag 30. Juni 2017 bis zur Überprüfung der Einhaltung des Gesetzesziels, Stichtag 30. Juni 2021 war das Gesetzesziel aus § 14 Abs. 1 ChancenG erfüllt).



Ergebnis: Der Frauenanteil im Höheren Dienst konnte im Vergleich zu den Zahlen vom 30. Juni 2021 etwas gesteigert werden.

2.1.3.2 Analyse des Frauenanteils in den Ämtern des gehobenen Dienstes

Insgesamt:

Zum 30. Juni 2023 waren insgesamt 42 Beschäftigte – davon 25 Frauen – im TECHNOSEUM im gehobenen Dienst tätig. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes beträgt damit rd. 60 %.

Unbefristet Beschäftigte:

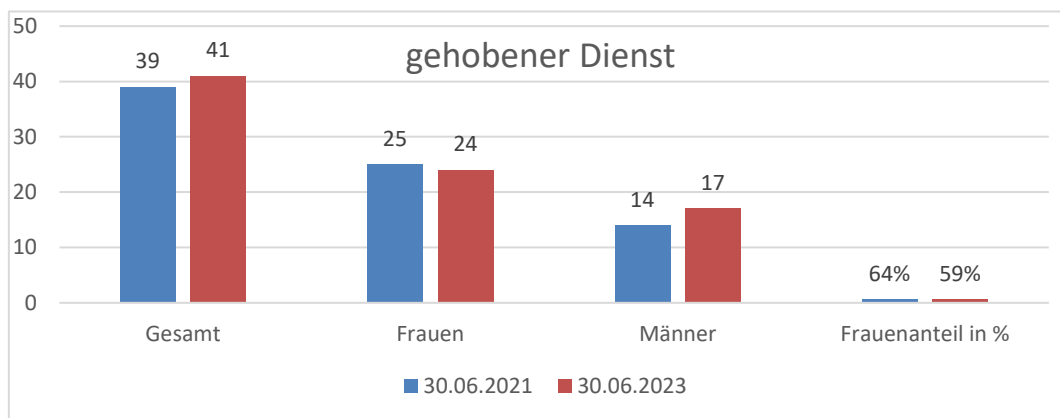
Zum 30. Juni 2023 waren insgesamt 41 unbefristet Beschäftigte – davon 24 Frauen – im TECHNOSEUM im gehobenen Dienst tätig. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des unbefristet beschäftigten Personals im gehobenen Dienstes beträgt damit rd. 59%.

Befristet Beschäftigte:

Zum 30. Juni 2023 war insgesamt 1 befristet beschäftigte Person (weiblich) im TECHNOSEUM im gehobenen Dienst tätig. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des befristet beschäftigten Personal im höheren Dienstes trägt damit 100 %.

Entwicklung des Frauenanteils im gehobenen Dienst

(Vergleich unbefristet Beschäftigte zum Zeitpunkt 30. Juni 2021 und 30. Juni 2023)



Ergebnis: Der Frauenanteil im gehobenen Dienst ist im Vergleich zu den Zahlen vom 30. Juni 2021 leicht gefallen, liegt jedoch immer noch über 50%.

2.1.3.3 Analyse des Frauenanteils in den Ämtern des mittleren Dienstes

Insgesamt:

Zum 30. Juni 2023 waren insgesamt 45 Beschäftigte – davon 20 Frauen – im TECHNOSEUM im mittleren Dienst tätig. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes beträgt damit rd. 44 %.

Unbefristet Beschäftigte:

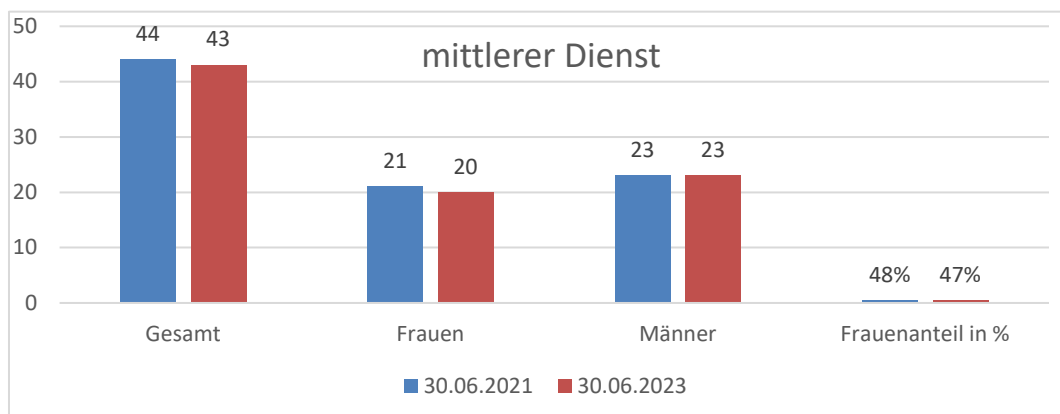
Zum 30. Juni 2023 waren insgesamt 43 unbefristet Beschäftigte – davon 20 Frauen – im TECHNOSEUM im mittleren Dienst tätig. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des unbefristet beschäftigten Personals im mittleren Dienstes beträgt damit rd. 47%.

Befristet Beschäftigte:

Zum 30. Juni 2023 war insgesamt 2 befristet beschäftigte Person (beide männlich) im TECHNOSEUM im mittleren Dienst tätig. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des befristet beschäftigten Personal im mittleren Dienstes trägt damit 0 %.

Entwicklung des Frauenanteils im mittleren Dienst

(Vergleich unbefristet Beschäftigte zum Zeitpunkt 30. Juni 2021 und 30. Juni 2023)



Ergebnis: Der Frauenanteil im mittleren Dienst ist im Vergleich zu den Zahlen vom 30. Juni 2021 leicht gefallen und liegt immer noch knapp unter 50%.

2.1.3.4 Gesamtbetrachtung

Der Vergleich der Jahre 2021 und 2023 zeigt folgende Entwicklung (gem. Statistikvordruck):

	30.06.2021			30.06.2023		
	Unbefristete bzw. verbeamtete Beschäftigte und Auszubildende insgesamt	Davon Frauen	In %	Unbefristete bzw. verbeamtete Beschäftigte und Auszubildende insgesamt	Davon Frauen	In %
Am Gesamtpersonal	113	67	59%	107	60	56%
Im höheren Dienst	21	12	57%	18	11	61%
Im gehobenen Dienst	39	25	64%	41	24	59%
Im mittleren Dienst	44	21	48%	43	20	47%
Im einfachen Dienst	4	4	100%	1	1	100%

Detaildarstellung der Entwicklung im höheren, gehobenen und mittleren Dienst:

a) höherer Dienst

Besoldungs-/Entgeltgruppe	30.06.2021			30.06.2023		
	Anzahl Personen	Anzahl Frauen	Prozentanteil	Anzahl Personen	Anzahl Frauen	Prozentanteil
B 3	1	0	0%	0	0	0%
A 15	2	1	50%	1	0	0%
A 13 h.D.	2	1	50%	1	0	0%
E 15	4	3	75%	4	3	75%
E 14	2	1	50%	1	1	100%
D 13 Ü und E 13	10	6	60%	11	7	64%

b) gehobener Dienst

Besoldungs- /Entgeltgruppe	30.06.2021			30.06.2023		
	Anzahl Personen	Anzahl Frauen	Prozentanteil	Anzahl Personen	Anzahl Frauen	Prozentanteil
A 12	1	1	100%	1	1	100%
A 11	1	1	100%	1	1	100%
E 12	4	2	50%	3	2	67%
E 11	5	2	40%	9	4	44%
E 10	5	4	80%	4	1	25%
E 9 b	23	15	65%	23	15	65%

c) mittlerer Dienst

Besoldungs- /Entgeltgruppe	30.06.2021			30.06.2023		
	Anzahl Personen	Anzahl Frauen	Prozentanteil	Anzahl Personen	Anzahl Frauen	Prozentanteil
A 8	1	1	100%	0	0	0%
E 9 a	7	2	29%	5	1	20%
E 8	7	3	43%	7	3	43%
E 7	3	0	0%	3	0	0%
E 6	19	9	47%	24	13	54%
E 5	7	6	86%	4	3	75%

Analyse:

Im höheren Dienst wurden durch den Abbau von Beamtenstellen entsprechend auch der Anteil von Frauen reduziert, insgesamt jedoch ist der Frauenanteil auf Stellen im höheren Dienst von 57% leicht angestiegen auf 61%.

Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil leicht gefallen (von 64% auf 59%), was u.a. daran liegt, dass die Stellenvakanz durch den Weggang von 2 Frauen in Egr. 10 TV-L (1 x Stellenwechsel, 1 x Rentenbeginn) im Stellenbesetzungsverfahren mit 2 männlichen Nachfolgern besetzt wurden. Speziell hinsichtlich Egr. 10 TV-L ist noch anzumerken, dass eine Mitarbeiterin durch Höhergruppierung aus der Entgeltgruppe 10 in die Entgeltgruppe 11 TV-L aufgestiegen ist.

Im mittleren Dienst ist insgesamt der Anteil an Frauen um einen Prozentpunkt gefallen (von 48% auf 47%). Hier liegen besonders die Egr. 9 a und 7 TV-L im Fokus, die zum Stichtag 30. Juni 2023 nur zu 20% bzw. 0% mit Frauen besetzt sind. Grund hierfür ist zum einen, dass beim TECHNOSEUM die Stellenwerte 9 a TV-L oft, die Stellenwerte 7 TV-L im gesamten, auf den Tätigkeitsbeschreibungen technischer/handwerklicher Arbeitsplätze beruhen. Bei entsprechenden Stellenausschreibungen liegen meist keine oder nur sehr wenige Bewerbungen von Frauen vor. Ferner ist in der Vergangenheit und aktuell immer stärker der Trend festzustellen, dass sich aufgrund der Demographie, des Fachkräftemangels und der nachlassenden Attraktivität der öffentlichen Arbeitgeber immer weniger Personen auf solche Stellen bewerben und sich damit auch weniger Bewerberinnen melden, wenn solche überhaupt ihr Interesse bekunden. Hier sollten die Aktivitäten des TECHNOSEUM als Arbeitgeber im gesamten verstärkt werden, um bei Stellenvakanzen mehr Bewerbungen und damit auch die Chance auf weibliche Kandidatinnen zu erhöhen.

Des Weiteren konnte eine Beschäftigte durch Zuweisung geänderter Tätigkeiten von Egr. 9 a TV-L in Egr. 9 b TV-L höhergruppiert werden.

2.1.4 Teilzeitbeschäftigung

(Unbefristete bzw. verbeamtete Beschäftigte und Volontariat)

Laufbahngruppen	30.06.2021				30.06.2023			
	Gesamtzahl Beschäftigte	Davon Teilzeit	Frauen in Teilzeit	Frauen in Teilzeit in %	Gesamtzahl Beschäftigte	Davon Teilzeit	Frauen in Teilzeit	Frauen in % in Teilzeit
Alle Laufbahnen	113	53 (47%)	38	72%	107	49 (46%)	33	67%
Höherer Dienst	21	5 (24%)	3	60%	18	3 (17%)	2	67%
Gehobener Dienst	39	22 (56%)	17	77%	41	22 (54%)	15	68%
Mittlerer Dienst	44	22 (50%)	14	64%	43	23 (53%)	15	65%
Einfacher Dienst	4	4 (100%)	4	100%	1	1 (100%)	1	100%

Analyse:

Zum Stichtag 30. Juni 2023 arbeiten von 107 unbefristet Beschäftigten und Personen im Volontariat, 49 Personen in Teilzeit. Das entspricht einer Teilzeitquote von rd. 46%. Zum Vergleich: am 30. Juni 2021 arbeiteten von 113 vergleichbaren Beschäftigten 53 Personen in Teilzeit = rd. 47%.

Die Teilzeitbeschäftigung blieb somit insgesamt auf fast gleichem Niveau (der Anteil an Frauen in Teilzeitarbeit im höheren Dienst nahm um 7 Prozentpunkte zu, im gehobenen Dienst um 9 Prozentpunkte ab, im Mittleren Dienst blieb er nahezu gleich).

Es ist weiterhin festzustellen, dass vermehrt Frauen in Teilzeit arbeiten (in allen Laufbahngruppen – außer dem einfachen Dienst – ca. im Verhältnis zwei Drittel Frauen zu einem Drittel Männer).

Die häufigste Begründung für die Arbeit in Teilzeit ist neben der Tatsache, dass eine Vielzahl an Stellen aufgrund des Museumsbetriebs nur auf Teilzeitbeschäftigung ausgelegt sind (zum Stichtag 30. Juni 2023 waren dies 22 Stellen, z.B. wegen des Einsatzes im Arbeitsmodell Arbeit auf Abruf), die Familienarbeit (in 11 Fällen - Betreuung von Kindern und Enkelkindern), gesundheitliche Probleme (7 Fälle) sowie Altersteilzeitarbeit (3 Fälle). Daneben sind zum Stichtag 30. Juni 2023 sechs Beschäftigte auch nach Ende der Notwendigkeit zur Teilzeitbeschäftigung wegen Kinderbetreuung nicht mehr zur Vollzeitarbeit zurückgekehrt, bzw. haben aus Gründen der Work-Life-Balance ihre Arbeitszeit befristet reduziert.

Im Falle des Grundes der Familienarbeit sind es vermehrt die weiblichen Beschäftigten, die Teilzeit arbeiten (unter den oben genannten 11 Fällen befindet sich ein männlicher Beschäftigter).

2.1.5 Beurlaubungen (einschließlich Grund und Dauer)

Zum Stichtag 30. Juni 2021 befand sich eine Beschäftigte in Mutterschutz, eine weitere Beschäftigte befand sich in Elternzeit.

Zum Stichtag 30. Juni 2023 war der gleiche Sachstand gegeben, eine Beschäftigte befand sich in Mutterschutz, eine weitere Beschäftigte in Elternzeit (bis 1. Oktober 2023).

Im Zeitraum der letzten 6 Jahre (1. Juli 2017 bis 30. Juni 2023) haben 9 Personen Elternzeit ohne Teilzeitarbeit beantragt (z.T. mehrfach), darunter befanden sich 4 männliche Beschäftigte. Im

Unterschied zu den weiblichen Beschäftigten beantragten die Männer jedoch jeweils nur für kurze Zeiträume Elternzeit (meist 1 oder 2 Monate, max. 6 Monate am Stück).

Im gleichen Zeitraum (1. Juli 2017 bis 30. Juni 2023) haben 2 Beschäftigte (1 x männlich, 1 x weiblich) für jeweils rd. 2 Monate Sonderurlaub gewährt bekommen. Die Anträge waren aus persönlichen Gründen gestellt worden, ohne Zusammenhang mit Kindererziehung/Pflege o.ä.).

Analyse:

In der Entwicklung ist zu verzeichnen, dass meist weibliche Beschäftigte Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung beantragen und entweder bereits nach einiger Zeit in der Elternzeit oder anschließend in Teilzeit arbeiten. Es wurde seit einigen Jahren kein Sonderurlaub mehr nach Ende der Elternzeit beantragt.

Hier geht das TECHNOSEUM weitestgehend auf die individuellen Teilzeitwünsche der Beschäftigten, die z.T. auch als Führungskraft tätig sind, ein (Festlegung der Lage der Arbeitszeit, Praktizieren von mobiler Arbeit, kurzfristige Anpassungen der Arbeitszeit, wenn dies aus familiären Gründen notwendig ist).

2.1.6 Führungspositionen (sog. Führungskreis III)

Im TECHNOSEUM wurden zum Stichtag 30. Juni 2023 als Führungskraft (sog. Führungskreis III) folgende Funktionen geführt:

- die Direktion,
- die Abteilungsleitungen
- die stellvertretenden Abteilungsleitungen
- die Stabstelle
- die Teamleitungen

geführt.

Diese waren im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis oder verbeamtet folgendermaßen besetzt:

Laufbahngruppen	30.06.2021				30.06.2023			
	Gesamtzahl Führungs- kräfte	Davon Frauen (%)	Führungs- kräfte in Teilzeit	Davon Frauen (%)	Gesamtzahl Führungs- kräfte	Davon Frauen (%)	Führungs- kräfte in Teilzeit	Davon Frauen (%)
Alle Laufbahnen	20	10 (50%)	5	3 (60%)	17	8 (47%)	4	2 (50%)
Höherer Dienst	13	6 (46%)	3	1 (33%)	10	5 (50%)	2	1 (50%)
Gehobener Dienst	7	4 (57%)	2	2 (100%)	7	3 (43%)	2	1 (50%)

Analyse:

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen hat sich vom Stichtag 30. Juni 2021 auf den Stichtag 30. Juni 2023 insgesamt von 50% auf 47% verändert. Dabei ist die Besetzung mit Frauen im Höheren Dienst von 46 auf 50% gestiegen, im gehobenen Dienst von 57 auf 43% gesunken.

Im höheren Dienst liegt dies an der Reduzierung einer Führungsstelle (Abbau der Stabstelle).

Außerdem werden durch die Stichtagsbetrachtung noch nicht alle Wiederbesetzungen erfasst.

Im gehobenen Dienst wurde durch den Dienstaustritt einer weiblichen Beschäftigten, die in der Nachfolge im Bewerbungsverfahren mit einem männlichen Kandidaten besetzt wurde, das Zahlenverhältnis zu Ungunsten der Frauen verändert.

Die Anzahl der Führungskräfte in Teilzeit sowie die Anzahl der Frauen in Führungspositionen mit Teilzeitarbeit bleibt relativ stabil, wobei durch die geringe Anzahl der erfassten Personen Veränderungen in nur einer Person bereits größere prozentuale Veränderungen auslösen.

2.1.7 Auszubildende/Volontariat

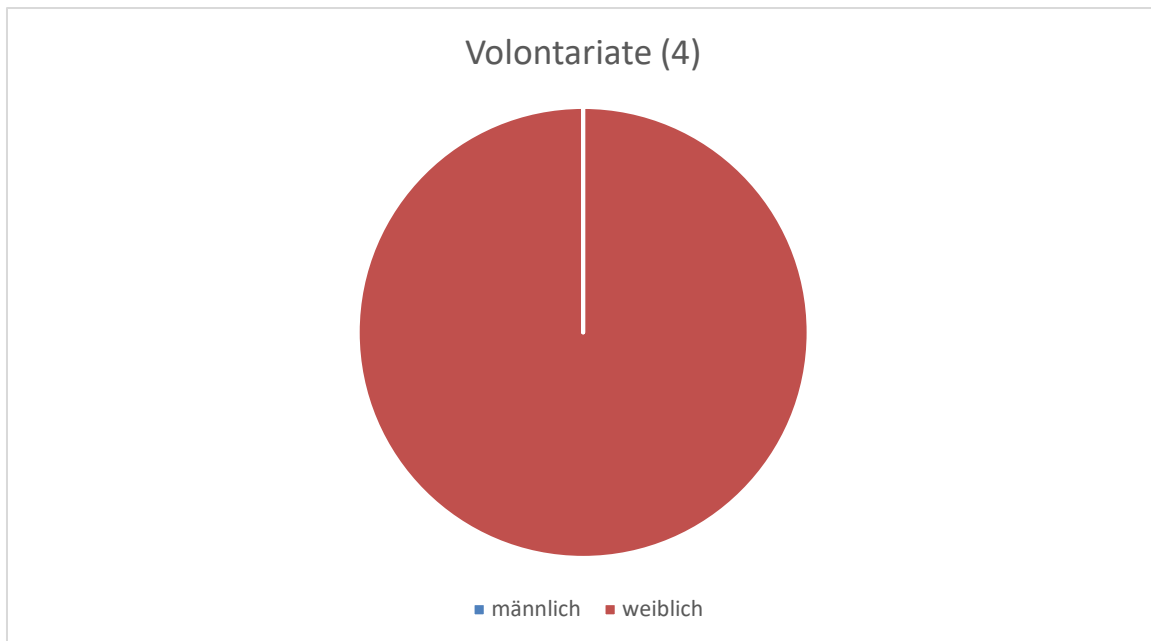
Zahlen 30. Juni 2021:

Das TECHNOSEUM betreute zum Stichtag 5 Volontariate. Dabei handelte es sich ausschließlich um Volontärinnen.



Zahlen 30. Juni 2023:

Das TECHNOSEUM betreute zum Stichtag 4 Volontariate. Dabei handelte es sich auch zu diesem Zeitpunkt ausschließlich um Volontärinnen.



Analyse:

Im Bereich der Ausbildung ist der Anteil an weiblichen Beschäftigten weiterhin sehr hoch.

Maßnahme: Es ist auf ein ausgewogenes Maß zu achten.

2.1.8 Gremienbesetzung

Da das TECHNOSEUM auf die Besetzung der Gremien wenig Einfluss hat, sei nur der Vollständigkeit halber der Anteil der Frauen in Gremien i.S.d. § 13 ChancenG zusätzlich geprüft:

Gem. Satzung der Stiftung Landesmuseum für Technik und Arbeit in Mannheim beruft das Land Baden-Württemberg 3 Vertreter oder Vertreterinnen, die dem Stiftungsrat angehören:

Jeweils ein Vertreter oder eine Vertreterin des Staatsministeriums, des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst und des Finanzministeriums.

Zum Stichtag 30. Juni 2023 hat das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst einen Vertreter, das Ministerium für Finanzen eine Vertreterin und das Staatsministerium einen Vertreter in den Stiftungsrat berufen.

2.1.9 Fortbildungsmaßnahmen (Zeitraum 1. Januar 2017 – 31. Dezember 2023)

2017: Gesamt: 24

8 Personen männlich

16 Personen weiblich

2018: Gesamt: 20

8 Personen männlich

12 Personen weiblich

2019: Gesamt:15

7 Personen männlich

8 Personen weiblich

2020: Gesamt: 22
16 Personen männlich
6 Personen weiblich
2021: Gesamt: 33
16 Personen männlich
17 Personen weiblich
2022: Gesamt: 18
6 Personen männlich
12 Personen weiblich
2023: Gesamt: 26
7 Personen männlich
19 Personen weiblich

Neben den Fortbildungsveranstaltungen, die zum Erhalt des Wissenstandes beitragen, wurden im Zeitraum 1. Juli 2017 – 30. Juni 2023 auch weitere Fortbildungen, die zu einer Steigerung der beruflichen Qualifikation (fachlich/persönlich) führten, ermöglicht:

Weibliche Beschäftigte:	Intensiv Englisch-Sprachkurs
Männlicher Beschäftigter:	Grund- und Aufbaukurs C+ C++ Programmierung
Männliche Beschäftigte:	In 3 Fällen Führerschein C/C 1 E
Weibliche Beschäftigte:	Einzelcoaching
Weibliche Beschäftigte:	Intensivstudium Stiftungsmanagement/Stiftungsberatung
Männlicher Beschäftigter:	Sprachkurs B 2

Analyse:

Im Berichtszeitraum fand eine fast ausgeglichene Inanspruchnahme von Fortbildungsmöglichkeiten durch Männer und Frauen statt.

Maßnahme: Die gezielte Förderung von Männern und Frauen gilt es fortzuführen.

3. Einzelmaßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen sowie zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3.0 Allgemein

Im Zeitraum vom 30. Juni 2017 bis 30. Juni 2021 konnte nach der im Abstand von 2 Jahren jeweils stattfindenden Überprüfung gem. § 14 Abs. 2 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) festgestellt werden, dass das Gesetzesziel des ChancenG jeweils eingehalten wurde.

Bei der Überprüfung zum Stichtag 30. Juni 2023 stellt sich heraus, dass insbesondere in den Entgeltgruppen 10 mit 25% Frauenanteil, Entgeltgruppe 9 a mit 20% Frauenanteil und Entgeltgruppe 7 mit 0% Frauenanteil, das Gesetzesziel mit der weitgehenden Beseitigung der Unterrepräsentanz nicht mehr erfüllt wurde.

Diese Entwicklung gilt es umzukehren.

Bei den zukünftigen Neubesetzungen wird – insbesondere bei Stellen in den o.g. Entgeltgruppen – darauf geachtet, dass Frauen besonders gefördert werden, um die Ziele des Chancengleichheitsgesetzes wieder voll umzusetzen.

Positiv ist, dass der Anteil von Frauen im höheren und gehobenen Dienst jeweils weit über 50% liegt.

3.1 Personalauswahl

In den Bereichen gehobener Dienst (Egr. 10) und mittlerer Dienst (Egr. 9a und Egr. 7) ist jeweils der Frauenanteil im Sinne des § 6 Abs. 2 ChancenG (bei Einstellungen soll in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Stellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden) zu erhöhen. Hier soll bei der Personalauswahl verstärkt darauf geachtet werden.

3.1.1 Stellenausschreibung

Zu besetzende Stellen werden in der Regel intern und extern ausgeschrieben.

Im Ausschreibungstext werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Vollzeitstellen können grundsätzlich auch in Teilzeit besetzt werden, hierauf wird im Ausschreibungstext jeweils ausdrücklich hingewiesen. Dies gilt besonders für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Chancengleichheitsbeauftragte wird gem. Dienstvereinbarung im Vorfeld frühzeitig über den Ausschreibungstext und die eingegangenen Bewerbungen informiert und bei jeder Besetzungsentscheidung aktiv einbezogen.

Damit wird sichergestellt, dass die Chancengleichheitsbeauftragte neben der Verwaltung parallel auf die Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes und die Erreichung der gesteckten Chancengleichheitsziele achtet.

3.1.2 Vorstellungsgespräche / Personalauswahlgespräche

Die Chancengleichheitsbeauftragte wird rechtzeitig über Termine im Rahmen des Auswahlverfahrens informiert und zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen. Sie erhält frühzeitig Einblick in alle Bewerbungsunterlagen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden – soweit möglich – mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

3.1.3 Auswahlentscheidungen

Die Chancengleichheitsbeauftragte wird nach Abschluss der Vorstellungsgespräche aktiv bei der Besetzungsentscheidung eingebunden und ihre Meinung gehört.

3.1.4 Ausbildung

Die Ausbildung von Frauen (im wissenschaftlichen Volontariat, berufliche Fortbildung) wird im TECHNOSEUM ausdrücklich unterstützt und im Rahmen der Möglichkeiten gefördert.

Im Bereich der Volontariate wäre allerdings – um Chancengleichheit zu gewährleisten – eher der Anteil an männlichen Volontären zu erhöhen.

3.1.5 Sonstiges

Bei der Bildung von Gremien und Teams im TECHNOSEUM ist darauf zu achten, dass diese paritätisch nach Geschlechtern besetzt werden.

Ebenso sind Teilzeitbeschäftigte bei der Besetzung zu berücksichtigen.

3.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Frauen werden von Vorgesetzten ausdrücklich ermuntert, sich auch über das Maß der „Aktualisierung des Fachwissens“ beruflich fortzubilden, um sich weiter zu qualifizieren oder um sich auf die

Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen vorzubereiten. Das TECHNOSEUM bietet hierfür seine Unterstützung an.

Familiäre Verpflichtungen, wie z.B. Teilzeitbeschäftigung aufgrund Kinderbetreuung oder Pflegetätigkeiten werden hierbei berücksichtigt.

Sollten sich Beschäftigte in einer langfristigeren Beurlaubung befinden, wird durch regelmäßige Kontaktaufnahme, Information über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie ggf. Einladung zu entsprechenden Veranstaltungen die Information der Betroffenen sichergestellt.

3.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

3.3.1 Arbeitszeiten

Die Dienstzeiten können auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus so angepasst werden, dass Frauen und Männer familiäre Verpflichtungen erfüllen können.

Es wird auf die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten Rücksicht genommen (z.B. Großbaustelle in Ludwigshafen an der „Hochstraße Süd“ – TECHNOSEUM bietet allen Beschäftigten, die aus der Pfalz zum Arbeitgeber nach Mannheim pendeln, eine Ausweitung/Anpassung der Gleitzeitregelungen an, um die Fahrt zur Arbeit „antizyklisch“ gestalten und lange Stauzeiten vermeiden zu können).

Die Chancengleichheitsbeauftragte ist zu beteiligen, wenn einem Antrag einer oder eines Beschäftigten nicht entsprochen werden kann. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen.

3.3.2 Teilzeitbeschäftigung

Die Reduzierung der Arbeitszeit darf sich grundsätzlich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen.

Teilzeitbeschäftigte stehen die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen wie Vollzeitbeschäftigten offen.

Wünsche von Teilzeitbeschäftigten, die zur Vollzeitbeschäftigung zurückkehren bzw. ihre Arbeitszeit auf Vollbeschäftigung erhöhen möchten, werden bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt.

Das TECHNOSEUM ist Mitglied im Netzwerk „Familie und Beruf“.

3.3.3 Beurlaubte/Beruflicher Wiedereinstieg

Beabsichtigt die Dienststelle dem Antrag einer oder eines Beschäftigten auf Beurlaubung aus familiären Gründen nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Insbesondere den aus familiären Gründen Beurlaubten erleichtert die Dienststelle durch geeignete Maßnahmen die Verbindung von Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg.

Dazu gehört die regelmäßige Kontaktaufnahme zu Beurlaubten, das Angebot von Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen, die Information über und die Einladung zu Fortbildungsveranstaltungen u.a.

Mit den Beurlaubten werden rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung Gespräche geführt, in denen über die Möglichkeit ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert und auch der berufliche Wiedereinstieg konkret besprochen wird.

Ggf. wird hinsichtlich einer Teilzeitbeschäftigung beraten.

Grundsätzlich ist unter Beteiligung der Chancengleichheitsbeauftragten zu prüfen, ob der bisherige Tätigkeitsbereich und die vor der Beurlaubung verantwortliche Zuständigkeit wiederaufgenommen werden kann.

3.4 Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen

3.4.1 Fortbildungsmaßnahmen

Frauen sollen gezielt durch Fortbildungsprogramme gefördert werden.

Insbesondere in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, soll bei den weiblichen Beschäftigten verstärkt für die Weiterqualifikation als Vorbereitung für die Übernahme höherwertiger Aufgaben geworben und ggf. individuell gefördert werden.

3.4.2 Stellenbesetzungen / Höhergruppierungen

Durch ein gezieltes Personalmanagement werden Aufstiegschancen frühzeitig erkannt und in Bereichen der Unterrepräsentanz Frauen für die Möglichkeit der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und der Übertragung einer Leitungsfunktion gefördert.

4. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung ist ein Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht. Die gemeinsame Arbeit im TECHNOSEUM ist von Respekt, Rücksichtnahme und Toleranz geprägt. Sexuelle Belästigung steht dem entgegen und wird nicht geduldet.

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, entsprechend achtsam zu sein, ggf. zu handeln und sexueller Belästigung entgegen zu wirken.

Jeder Einzelfall wird schnellstmöglich überprüft, Betroffene geschützt und geeignete Maßnahmen eingeleitet.

Im Falle einer Belästigung kann sich der/die Betroffene direkt an die Museumsleitung, die Mitglieder des Personalrats, die Chancengleichheitsbeauftragte oder die männliche bzw. weibliche Ansprechperson für Fälle sexueller Belästigung wenden.

Alle Angaben werden vertraulich behandelt.

Zusätzlich steht die externe betriebliche Sozialberatung kostenfrei zur Verfügung.

5. Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz

Die gemeinsame Arbeit im TECHNOSEUM ist geprägt von gegenseitigem Respekt und Anerkennung. Mobbing wird von keiner Ebene geduldet.

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, entsprechend auf Vorfälle zu achten und ggf. zur Sprache zu bringen.

Ansprechpartner sind: Die Museumsleitung, die Vorgesetzten, die Chancengleichheitsbeauftragte und die Mitglieder des Personalrats bzw. auch ein externer Ansprechpartner beim B A D - Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH (betriebliche Sozialberatung).

Jeder Einzelfall wird geprüft, Betroffene werden geschützt und geeignete Maßnahmen eingeleitet. Alle Angaben werden vertraulich behandelt.

6. Sprachgebrauch

Alle Beschäftigten sind aufgerufen, im Sprachgebrauch und bei Texten auf Geschlechtsneutralität zu achten. Dazu gibt es eine Handreichung im Intranet des TECHNOSEUM, die sich an alle Beschäftigten wendet. Vorgesetzte sollen diesbezüglich eine Vorbildfunktion ausüben.

7. Geltungsbereich

Der Chancengleichheitsplan gilt für die Dauer von 6 Jahren.

Nach 3 Jahren ab Inkrafttreten des Chancengleichheitsplans erstellt die Dienststelle einen Zwischenbericht und stellt im nächsten Chancengleichheitsplan den Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben fest.

Werden Zielvorgaben nicht erreicht, sind die Gründe hierfür vorzulegen und auszuführen, welche Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Dazu sind folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten:

- die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen,
- die Zahl der Stellenausschreibung, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
- die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und
- die Gremienbesetzung nach § 13 ChancenG

8. Bekanntgabe

Der Chancengleichheitsplan wird unter Wahrung des Datenschutzes wie folgt bekanntgemacht:

Die Beschäftigten werden innerhalb eines Monats nach Ausfertigung durch die Dienststellenleitung per Rundmail darüber informiert, dass es einen neuen Chancengleichheitsplan gibt, der im Intranet unter der Seite des Beauftragten für Chancengleichheit einzusehen ist.

Außerdem wird der Chancengleichheitsplan im Internet veröffentlicht.

Mannheim, den 13. Juni 2024

gez.

Prof. Dr. Andreas Gundelwein
Stiftungsvorstand

gez.

Dr. Constanze Pomp
Beauftragte für Chancengleichheit