



TECHNOSEUM

Landesmuseum
für Technik und Arbeit
in Mannheim

Zwischenbericht nach § 8 Chancengleichheitsgesetz zum Stichtag

30. Juni 2026

Der aktuell gültige Chancengleichheitsplan des TECHNOSEUM wurde zum Stichtag 30. Juni 2023 erstellt und gilt für den Zeitraum 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2029. Dieser war notwendig geworden, weil nach einigen Jahren der Zielerfüllung des Chancengleichheitsgesetzes im TECHNOSEUM (ab 2017) bei der Überprüfung im Jahr 2023 festgestellt wurde, dass sich in den Entgeltgruppen EG 10, EG 9a und EG 7 ein Ungleichgewicht entwickelt hatte und die weitgehende Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen nicht mehr gegeben war.

Mit dem vorliegenden Zwischenbericht soll nun gem. § 8 ChancenG der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festgestellt werden und u.a. geprüft werden, ob sich die zwischenzeitlichen Bemühungen um Wiederherstellung der Zielerreichung positiv ausgewirkt haben.

1. Beschäftigtenstatistik und deren Auswertung

Gem. § 8 Abs. 1 des ChancenG sind u.a. folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten:

1. Die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen (Anlage 1)

Auswertung der vorliegenden Beschäftigtenstatistik:

Von den insgesamt 108 unbefristet Beschäftigten sind 62 weiblich, dies entspricht einem Frauenanteil von 57% (zum 30. Juni 2023 bei 56%).

Von den zum Zeitpunkt 30. Juni 2026 befristet Beschäftigten (insgesamt 22 Personen) sind 14 weiblich, was einem Frauenanteil von 64% entspricht (zum 30. Juni 2023 bei 42%).

Im höheren Dienst sind zum Stichtag insgesamt 18 unbefristet Beschäftigte tätig, davon 12 Frauen. Damit liegt der Anteil der Frauen bei 67% und ist im Vergleich zum 30. Juni 2023 (61%) leicht gestiegen.

Im gehobenen Dienst sind zum 30. Juni 2026 42 Personen mit unbefristetem Beschäftigungsverhältnis tätig, davon 26 weiblich. Auch hier ist der Frauenanteil im Vergleich zum 30. Juni 2023 von 59% auf 62% leicht gestiegen. Bei den befristet Beschäftigten liegt der Frauenanteil im gehobenen Dienst bei 82%.

Im Bereich des mittleren Dienstes ist nur bei den befristet Beschäftigten eine Zunahme des Frauenanteils von bisher 40% auf 50% zu verzeichnen, bei den unbefristet Beschäftigten blieb der

Anteil an Frauen (aktuell 43 Personen, davon 20 weiblich) im Vergleich mit dem Wert vom 30. Juni 2023 mit 47% gleich.

Bei der Betrachtung der einzelnen Entgeltgruppen zeigt sich allerdings ein differenzierteres Bild: In den Entgeltgruppen 11 und 10 sowie Entgeltgruppen 9a, 8 und 7 ist der Anteil an weiblichen Beschäftigten weiterhin unter 50%:

Entgeltgruppe 11	zum Stichtag 30.06.2023 bei 44%, zum Stichtag 30.06.2026 bei 33%
Entgeltgruppe 10	zum Stichtag 30.06.2023 bei 25%, zum Stichtag 30.06.2026 bei 40%
Entgeltgruppe 9a	zum Stichtag 30.06.2023 bei 20%, zum Stichtag 30.06.2026 bei 38%
Entgeltgruppe 8	zum Stichtag 30.06.2023 bei 43%, zum Stichtag 30.06.2026 bei 38%
Entgeltgruppe 7	zum Stichtag 30.06.2023 bei 0%, zum Stichtag 30.06.2026 bei 0%

Bei den Entgeltgruppen 10 und 9a ist ein Aufwärtstrend zu verzeichnen, den es beizubehalten gilt.

Bei den Entgeltgruppen 11, 8 und 7 ist jedoch ein Absinken bzw. eine Stagnation des Frauenanteils auf sehr niedrigem Niveau festzustellen:

In der Entgeltgruppe 11 erklärt sich dies durch die zwischenzeitlich höhere Bewertung zwei der Stellen nach Entgeltgruppe 12, wovon eine durch eine Frau besetzt ist. Des Weiteren wurde eine Stelle aus dem Bereich Entgeltgruppe 10 nach Entgeltgruppe 11 bewertet, dessen Stelleninhaber sich in der Freistellungsphase der ATZ befindet und für dessen Ersatz ein männlicher Bewerber eingestellt wurde (aktuell doppelte Berücksichtigung der gleichen Stelle aus dem technischen Bereich mit jeweils einem männlichen Beschäftigten).

Bei der Entgeltgruppe 8 sind zwei weibliche Beschäftigte ausgeschieden, deren Stellen nicht mehr bzw. bisher noch nicht wiederbesetzt wurden. Zwar wurden auch eine weitere Bewerberin in Entgeltgruppe 8 eingestellt und eine Beschäftigte von Entgeltgruppe 6 nach Entgeltgruppe 8 höhergruppiert, allerdings kann dies folgende Entwicklungen nicht ausgleichen, nämlich dass eine neu eingerichtete Stelle in Entgeltgruppe 8, die zunächst mit einer weiblichen Bewerberin besetzt war, nach deren kurzfristigem Ausscheiden mit einem internen männlichen Beschäftigten besetzt, eine bereits vorhandene Stelle in Entgeltgruppe 6 nach Neubewertung in Entgeltgruppe 8 mit einem männlichen Bewerber besetzt und eine der Stellen in Entgeltgruppe 8 zwischenzeitlich nach Entgeltgruppe 9a höher bewertet wurde.

In der Entgeltgruppe 7 bleibt es beim bisherigen Sachverhalt, dass diesen Stellen ausschließlich technische/handwerkliche Tätigkeitsbeschreibungen zugrunde liegen. Der Trend des Fachkräftemangels, insbesondere bei technischen/handwerklichen Ausbildungsberufen, sowie die im Vergleich unattraktive Bezahlung des öffentlichen Dienstes in diesem Bereich führt dazu, dass sich wenige Personen mit den entsprechend notwendigen Ausbildungen auf solche Stellen bewerben und damit sinkt auch die Wahrscheinlichkeit, dass sich darunter eine entsprechend qualifizierte Bewerberin befindet. Es bereitet bereits größte Schwierigkeiten, diese Stellen adäquat besetzen zu können, die Besetzung mit einer ausreichend qualifizierten Bewerberin stellt eine weitere Steigerung dieser Schwierigkeit dar.

Bei allen genannten Entgeltgruppen werden die Bemühungen verstärkt, bei Stellenausschreibungen die Arbeitgeberattraktivität des TECHNOSEUM noch deutlicher darzustellen, insbesondere in Bezug auf die Vereinbarung von Familie und Beruf, um mehr Frauen zur Bewerbung auf Stellen des TECHNOSEUM zu motivieren und die Möglichkeiten einer entsprechenden Einstellung zu erhöhen.

Die Teilzeitquote bleibt bei 108 unbefristet beschäftigten Personen/Personen im Volontariat und 51 Personen in Teilzeit bei rd. 47% stabil (zum Stichtag 30. Juni 2023 bei 46%). Von diesen 51 Personen sind 40 weiblich, was einem Frauenanteil von 78% entspricht, ein Anstieg im Vergleich zum 30. Juni 2023, wo der Frauenanteil in der Teilzeit bei 67% lag.

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen beträgt derzeit 50% (22 Führungskräfte insgesamt, davon 11 weiblich), was eine leichte Steigerung im Vergleich mit dem Wert vom 30. Juni 2023 bedeutet (47%).

Hierbei ist eine Ausweitung des Frauenanteils im höheren Dienst von zum 30. Juni 2023 bestehenden 50% auf aktuell 67% (18 Personen, davon 12 weiblich) und eine leichte Reduzierung im gehobenen Dienst von 43% auf rd. 42% festzustellen (12 Personen, davon 5 weiblich).

Neu hinzugekommen ist eine Führungsposition im mittleren Dienst, die mit einem männlichen Beschäftigten besetzt ist.

Von den 22 Führungskräften arbeiten 7 Personen in Teilzeit (entspricht einer Teilzeitquote von rd. 32%), davon sind 5 Personen weiblich (rd. 71%, zum 30. Juni 2023 waren es 50%).

Die Steigerung beruht sowohl auf einer Ausweitung der Teilzeitarbeit von Frauen in Führungspositionen im Bereich höherer Dienst (zum 30. Juni 2023 waren von 2 teilzeitbeschäftigten Führungskräften eine weiblich = 50%, aktuell sind von 2 teilzeitbeschäftigten Führungskräfte 2 weiblich = 100%) und im Bereich des gehobenen Dienstes (zum 30. Juni 2023 waren von 2 teilzeitbeschäftigten Führungskräften eine weiblich = 50%, aktuell sind von 5 teilzeitbeschäftigten Führungskräften 3 weiblich = 60%).

Im Vergleich zum Stichtag 30. Juni 2023, an dem alle Volontariatsstellen mit Frauen besetzt waren (= 100%), sind aktuell von den 4 Volontariatsstellen 3 mit Frauen besetzt (= 75%). Auch hier ist die Anstrengung für ein ausgewogenes Maß beizubehalten.

Fazit:

Frauen sind bei den unbefristet Beschäftigten insgesamt nicht unterrepräsentiert.

Im gehobenen und höheren Dienst sind sie insgesamt überrepräsentiert, in einzelnen Entgeltgruppen unterrepräsentiert. Im mittleren Dienst sind sie geringfügig unterrepräsentiert.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist ausgeglichen, im höheren Dienst sogar überrepräsentiert. Im gehobenen Dienst ist er etwas unterrepräsentiert. Dort wo Frauen noch unterrepräsentiert sind, wird der Vorstand darauf achten und fördern, dass im Zuge der Personalentwicklung Frauen in Führungspositionen gelangen können.

Das Gleiche gilt bei Neueinstellungen unter Beachtung des Art. 33 Abs. 2 GG.

Generell gilt, Frauen und Männern die Erledigung der Aufgaben durch Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, wo es möglich ist.

2. Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

- Es wurden im Zeitraum 1. Juli 2023 – 30. Juni 2026 insgesamt 61 Stellenausschreibungen durchgeführt.
- Auf diese Stellenausschreibungen haben sich insgesamt 2.495 Personen beworben,
- 1.329 dieser Personen waren weiblich (1.079 männlich, bei 87 Personen Geschlecht unbekannt), Frauenanteil damit 53%.
- Insgesamt wurden in diesem Zeitraum 57 Personen eingestellt,
- 33 dieser Personen waren weiblich, Frauenanteil damit rd. 58%.

- Insgesamt wurden im o.g. Zeitraum 11 Höhergruppierungen bzw. 2 Beförderungen vorgenommen.
- Von den Höhergruppierungen waren 6 Frauen betroffen, Frauenanteil damit rd. 55% bzw.
- waren 2 Frauen von den Beförderungen betroffen, Frauenanteil damit 100%.

Fazit:

Bei Einstellungen und Höhergruppierungen/Beförderungen sind Frauen nicht unterrepräsentiert.

3. Fortbildungsmaßnahmen (Zeitraum 1. Januar 2023 – 4. Mai 2026)

a) Allgemein (zur Erhaltung der fachlichen Qualifikation)

2023: Gesamt: 27

7 Personen männlich

20 Personen weiblich

2024: Gesamt: 19

8 Personen männlich

11 Personen weiblich

2025: Gesamt: 30

14 Personen männlich

16 Personen weiblich

2026: Gesamt: 7

2 Personen männlich

5 Personen weiblich

b) Speziell (zur Steigerung der beruflichen Qualifikation)

Neben den Fortbildungsveranstaltungen, die zum Erhalt des Wissenstandes bzw. zur Befähigung der täglichen Arbeiten dienen, wurden im Zeitraum 1. Juli 2023 – 30. Juni 2026 auch weitere Fortbildungen genehmigt, die zu einer Steigerung der beruflichen Qualifikation (fachlich/persönlich) führten:

Weibliche Beschäftigte:	Zertifizierte Weiterbildung zur Moderatorin für Kinder- und Jugendbeteiligungsprozesse
Männlicher Beschäftigter:	Führerschein C/C 1 E
Männlicher Beschäftigter:	Fernstudium Bachelor of Arts
Weibliche Beschäftigte:	Lehrgang „Certified Cultural Manager“
Weibliche Beschäftigte:	Zertifikatskurs „Ausstellungsdesign“

Allerdings führen/führten diese Fortbildungen nicht konkret zur Übernahme von höherwertigeren Tätigkeiten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Fazit:

Bei Fortbildungsmaßnahmen sind Frauen nicht unterrepräsentiert.

4. Gremienbesetzung nach § 13 ChancenG

Gem. § 6 der Satzung der Stiftung Landesmuseum für Technik und Arbeit in Mannheim sind Organe der Stiftung:

1. der Stiftungsrat,
2. der Vorstand,
3. der Beirat.

Auf die Besetzung dieser Organe hat das TECHNOSEUM z.T. wenig Einfluss. Deshalb sei hier nur der Vollständigkeit halber der Anteil der Frauen in Gremien i.S.d. § 13 ChancenG geprüft:

1. Der Stiftungsrat (Oberstes Organ der Stiftung):

Gem. Satzung 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.

Daneben werden drei Vertreter oder Vertreterinnen der Stadt Mannheim von der Stadt Mannheim berufen.

Zuletzt hatte das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst einen Vertreter, das Ministerium für Finanzen eine Vertreterin und das Staatsministerium eine Vertreterin in den Stiftungsrat berufen. Die Stadt Mannheim hat 3 Vertreter berufen. Bislang wurde ein Vertreter der Stadt stets von einer Stellvertreterin vertreten.

2. Der Vorstand (vertritt die Stiftung, führt die laufende Verwaltung und ist oberstes Organ i.S.d. LPVG):

Der Vorstand der Stiftung besteht – nach der im April 2026 geänderten Satzung – aus der Kaufmännischen Direktion und der Wissenschaftlichen Direktion (aktuell jeweils durch eine männliche Person besetzt).

3. Der Beirat (berät den Stiftungsrat):

Dem Beirat gehören an:

a) Kraft Amtes:

- der/die Vorsitzende des Museumsvereins (zzt. weibliche Person),
- der/die Kulturbürgermeister/in der Stadt Mannheim (zzt. männliche Person).

b) Durch Berufung durch den Stiftungsrat:

- jeweils zwei leitende Persönlichkeiten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände (zzt. 2 männliche, eine weibliche Person, eine Person muss noch in der Nachfolge bestimmt werden),
 - bis zu zehn Fachwissenschaftler/innen und Museumsfachleute (Stiftungsvorstand hat ein Vorschlagsrecht)
- (zzt. 4 männliche Personen, 3 weibliche Personen, eine Person muss noch in der Nachfolge bestimmt werden).

Mannheim, den 25. Juni 2026

Stiftungsvorstand

Dr. Jens Bortloff
Kaufmännischer Direktor

Prof. Dr. Andreas Gundelwein
Wissenschaftlicher Direktor

Beauftragte für Chancengleichheit

Barbara Rusiecka-Pommer