



Zwischenbericht nach § 8 Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2017

Seit der Erstellung des letzten Chancengleichheitsplans mit Bestandsaufnahme zum 30. Juni 2014 wurde die berufliche Gleichstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten des TECHNOSEUM, Stiftung Landesmuseum für Technik und Arbeit weiter forciert.

Förderung der Teilzeit:

Insbesondere die Anliegen von Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie mit Teilzeitwünschen wurden weiterhin vollumfänglich unterstützt. So wurde im Zeitraum vom 1. Juli 2014 bis zum 30. Juni 2017 erneut kein Antrag eines oder einer Beschäftigten auf Arbeitszeitreduzierung abgelehnt. Im Gespräch mit den Beschäftigten wurde jeweils ein Konsens zwischen betrieblichen Belangen und den Bedürfnissen der Beschäftigten hinsichtlich des Umfangs und der Lage der Arbeitszeit gefunden.

Im April 2017 wurde die Information der Beschäftigten über eine mögliche Teilzeitbeschäftigung mittels Aufnahme eines ausführlichen Merkblattes über die Auswirkungen von Teilzeitarbeit in das Intranet des TECHNOSEUM unterstützt.

Unabhängig davon wurde im Dezember 2016 ein Sonderurlaub aus familiären Gründen gewährt.

Personalentwicklung:

Bei den Maßnahmen der Personalentwicklung wird der Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit weiterhin beachtet. Folgende Fortbildungen wurden im Zeitraum 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2017 durchgeführt

Weibliche Beschäftigte: Englisch-Sprachkurs in Padstow, England
im Zeitraum vom 14. – 18. Juli 2014

Weibliche Beschäftigte: Fortsetzung einer Coachingmaßnahme
(7 Termine á 3 Stunden waren bereits durchgeführt, weitere
3 Termine á 2 Stunden wurden im Zeitraum April – November
2015 ermöglicht)

Männlicher Beschäftigter: Fortbildung im Bereich der Metallverarbeitung
(verschiedene Volkshochschulkurse im Zeitraum Februar – April
2015, Gesamtdauer von 42,5 Stunden)

Weibliche Beschäftigte: Chinesisch-Sprachkurs in Yangshuo, China
im Zeitraum vom 19. – 30. Oktober 2015

Männlicher Beschäftigter: Weiterbildung zum Bilanzbuchhalter bei der IHK
im Zeitraum September 2015 bis März 2017

Weibliche Beschäftigte: Besuch von Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen eines
Promotionsvorhabens (jeweils 6 Tage in 2015 und 2016)

Männlicher Beschäftigter: Erwerb des Führerscheins der Klasse C 1 und Seminar zum
Thema Ladungssicherung im Zeitraum März – Dezember 2016

Durch die oben dargestellten Qualifikationsmaßnahmen wurden die Zugangs- und
Aufstiegsmöglichkeiten der betroffenen Frauen verbessert, da sie über Fortbildungen zum
reinen Erhalt des Wissenstandes hinausgingen und zur Erhöhung der beruflichen
Qualifikation beigetragen haben.

Die gezielte Förderung der beruflichen Qualifikation von Frauen durch das Angebot von
entsprechenden Fortbildungsmöglichkeiten soll auch weiterhin fortgeführt werden.

Daneben können jedoch auch weiterhin alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
„geschlechterunabhängig“ zum Erhalt der jeweiligen Qualifikation jederzeit Fachseminare
oder spezielle Fortbildungsveranstaltungen besuchen.

Anhebung des Frauenanteils im gehobenen und höheren Dienst:

Hinsichtlich der Vorgabe aus dem letzten Chancengleichheitsplan von 2014, den
Frauenanteil im gehobenen und höheren Dienst zu erhöhen, kann das Ziel als erreicht
angesehen werden:

So ist im Personalbestand zum Stichtag 30. Juni 2017 im höheren Dienst (Beschäftigte im
Beamten- und Tarifbereich zusammen) ein Frauenanteil von 50% (18 Stellen, 9 davon mit
Frauen besetzt), im gehobenen Dienst (Beschäftigte im Beamten- und Tarifbereich
zusammen) ein Frauenanteil von rd. 67% (43 Stellen, 29 davon mit Frauen besetzt) zu
verzeichnen.

Im Zeitraum 1. Juli 2014 – 30. Juni 2017 wurden im Bereich des gehobenen und höheren
Dienstes folgende Stellenausschreibungen im Tarifbeschäftigtenbereich mit dem jeweils
genannten Ergebnis durchgeführt:

Titel der Stellenausschreibung:	Anzahl eingegangener Bewerbungen:		Einstellungen:	
	Männer:	Frauen	Männer:	Frauen
Fachkraft zur Betreuung der ehrenamtlichen Kräfte (m/w) (gehobener Dienst)	69	104		1
Gruppenbetreuer/-innen 2014 (gehobener Dienst)	10	20	3	17
Referentin/Referent Koordinierung Dauerausstellung (höherer Dienst)	36	48		1
Projektassistenz (m/w) Draiss (gehobener Dienst)	105	145		1

Projektassistenz (m/w) Kommunikation (gehobener Dienst)	3	3	1	
Ausstellungsassistenz (m/w) (gehobener Dienst)	85	115		1
Gruppenbetreuer/-innen 2015 (gehobener Dienst)	35	75	1	3
Referent/Referentin in der Abteilung Museumspädagogik (gehobener Dienst)	26	63		1
Wissenschaftlicher Referent /wissenschaftliche Referentin in der Abt. Sammlungen (höherer Dienst)	33	37		1
Gruppenbetreuer/-innen 2016 (gehobener Dienst)	6	4	2	1
Leitung der Stabsstelle Pressearbeit (m/w) (höherer Dienst)	33	48		1
Fachkraft für die System- und Netzadministration (w/m) (Ausschreibung im Nov./Dez. 16, Besetzung zum 1. Sept. 17) (gehobener Dienst)	20	1	1	
Wissenschaftlicher Referent /wissenschaftliche Referentin in der Abt. Sammlungen (höherer Dienst)	48	59	1	
Gruppenbetreuer/-in 2017 (gehobener Dienst)	6	13	1	

Daneben ist anzumerken, dass der Frauenanteil im mittleren Dienst zum Stichtag 30. Juni 2017 48% beträgt, im einfachen Dienst sind 69% der Beschäftigten weiblich. Hieraus ergibt sich in der Gesamtbeschäftigtenbetrachtung ein Frauenanteil von 56%.

Paritätische Besetzung von Führungspositionen:

Auch das Ziel der paritätischen Besetzung von Führungspositionen ist als erreicht anzusehen. So sind auf den insgesamt 13 Stellen im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben 6 Frauen beschäftigt (rd. 46%), auf den 5 Führungspositionen im gehobenen Dienst sind 4 Frauen tätig (80%). Hieraus ergibt sich ein Gesamtanteil von Frauen mit Führungsaufgaben (18 Stellen insgesamt, davon 10 mit Frauen besetzt) von rd. 56%.

Ausbildung/Volontariate:

Im Bereich der Volontariatsstellen, für die jährlich 2 oder 3 Einstellungen vorgenommen werden, wird auf eine ausgewogene Besetzung geachtet. Derzeitig sind beim TECHNOSEUM 5 Volontariatsstellen besetzt, 2 davon mit Frauen.

Gremienbesetzung nach § 13 des ChancenG:

Gem. Satzung der Stiftung Landesmuseum für Technik und Arbeit in Mannheim beruft das Land Baden-Württemberg 3 Vertreter/-innen, die dem Stiftungsrat angehören: ein/e Vertreter/-in des Staatsministeriums, ein/e Vertreter/-in des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst und ein/e Vertreter/-in des Finanzministeriums. Zum Stichtag 30. Juni 2017 hat das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst eine Vertreterin, das Ministerium für Finanzen ebenfalls eine Vertreterin und das Staatsministerium einen Vertreter in den Stiftungsrat berufen. Siehe hierzu auch den Corporate Governance Bericht des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst.

Mannheim, den 14/9/2017



Prof. Dr. Hartwig Lüdtkke
Stiftungsvorstand

Bei der Erstellung der statistischen Übersicht zum Stichtag 30. Juni 2017 sowie bei der Erstellung des obigen Zwischenberichts wurde ich entsprechend § 8 ChancenG beteiligt.

Mannheim, den 14.09.2017



Unterschrift Beauftragte für Chancengleichheit
(Regina Menclik)