

Chancengleichheitsplan für den nichtwissenschaftlichen Dienst des Zentralinstituts für Seelische Gesundheit, Mannheim (ZI) für den Zeitraum 16.09.2022 – 15.09.2028

Gem. der §§ 5 und 6 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) vom 23. Februar 2016 wurde für den nichtwissenschaftlichen Dienst unter aktiver Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit der nachfolgende Chancengleichheitsplan erstellt. Dieser führt den Chancengleichheitsplan für den Zeitraum vom 16.09.2016 – 15.09.2022 fort. Die Gliederung des Chancengleichheitsplanes orientiert sich an den Hinweisen und Empfehlungen für die Erstellung des Chancengleichheitsplanes der Einrichtungen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst, Baden-Württemberg vom Juli 2020.

Die Zuständigkeit für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen des ZI liegt auf der Grundlage des Hochschulrahmengesetzes bei der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät Mannheim der Universität Heidelberg.

Der örtliche Personalrat wurde gemäß § 75 Abs. 4 Nr. 19 Landespersonalvertretungsgesetz Baden – Württemberg beteiligt.

Inhaltsverzeichnis

I.	Erfüllung des vorangegangenen Chancengleichheitsplanes	2
II.	Bestandsaufnahme, beschreibende Auswertung und Zielvorgaben	5
III.	Geplante Maßnahmen	11
IV.	Befristete Arbeitsverhältnisse	14
V.	Ausstattung bzw. Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit	14
VI.	Kommunikation des Chancengleichheitsplanes	14
VII.	Bestätigungen	15

I. Erfüllung des vorangegangenen Chancengleichheitsplanes

Für das ZI wurde gem. des Chancengleichheitsgesetzes für den Zeitraum 16.09.2016 – 15.09.2022 ein Chancengleichheitsplan erstellt. Dieser beinhaltete im Wesentlichen folgende Ziele und Handlungsschwerpunkte:

1. Vernetzung, Zusammenarbeit und Beratung
2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
3. Personalentwicklungsmaßnahmen
4. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Zu 1. Umgesetzte Maßnahmen zum Handlungsschwerpunkt „Vernetzung, Zusammenarbeit und Beratung“

- Austausch mit dem Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät Mannheim und weiteren Stellen der Rhein-Neckar-Region.
- Teilnahme Netzwerk Familienfreundliche Unternehmen integriert in das Netzwerk Personalarbeit bei der IHK
- Teilnahme AK BfC MA-HD

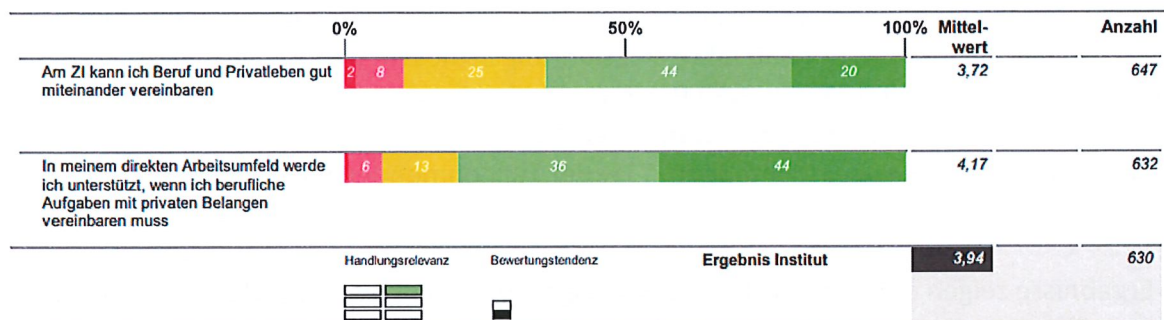
Zu 2. Umgesetzte Maßnahmen zum Handlungsschwerpunkt „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“

- Bereitstellung von 20 Plätzen für 6 Wochen Ferienbetreuung bei den Delta Kids
- Notfallbetreuung
- Bereitstellung 10 Plätzen in der Kita Trinitatis (Voraussetzung ist Wohnort in Mannheim)

Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2022 zeigten folgende Ergebnisse bzgl. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Mitarbeiter*innen des ZI:

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Prio 1: Ausbauen und nutzen



Zu 3. Umgesetzte Maßnahmen zum Handlungsschwerpunkt „Personalentwicklung“

Bildungsmaßnahmen

- Angebote und Unterstützung für Mitarbeiter*innen aller Berufsgruppen, um vorhandene berufliche Qualifikationen zu vertiefen und zu weiterzuentwickeln. Seit 2019 wird ein viertägiges Führungskräfte-Entwicklungsprogramm durchgeführt. Die Hälfte der Teilnehmer*innen sind weiblich. In 2022 startet zusätzlich eine umfassende Weiterbildungsmaßnahme „Professionell Leadership“ für alle Führungskräfte in der Pflege.

Fortlaufend werden Pflegefachkräfte durch die Fachweiterbildung Psychiatrische Pflege qualifiziert. Diese sind überwiegend weiblich.

Das ZI investiert jährlich über € 0,5 Mio. in Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen seiner Mitarbeiter*innen.

- Ausbildung und Studium
Kontinuierlich bauen wir den Bereich Ausbildung und Nachwuchsförderung aus. Das ZI ist ein nachgefragter Partner und schließt seit 2020 kontinuierlich Kooperationsverträge mit ausbildenden Einrichtungen der Regionen und ermöglicht somit vielen jungen, vor allem auch weiblichen, Menschen eine zukunftsfähige und hochwertige Berufsausbildung. In 2022 gibt es Kooperationsvereinbarungen mit 14 Partnern und insgesamt absolvieren ca. 220 Schülerinnen und Schüler Teile der Ausbildung am ZI.

Mitarbeitendenbefragung 2022

Von Mitte Februar bis Anfang März 2022 waren alle Beschäftigten des ZI und der ZI Service GmbH zur Mitarbeitendenbefragung eingeladen. Durchgeführt wurde die anonyme Befragung durch das geva Institut, das über 30 Jahre an Erfahrung in diesem Bereich verfügt. Am ZI haben 53 Prozent der Mitarbeiter*innen (649 Personen) teilgenommen. Die Beteiligungsquote liegt nach Angaben des geva Instituts damit deutlich über Erfahrungswerten aus anderen medizinischen Versorgungseinrichtungen. 71% der Teilnehmenden waren Frauen, 29% waren Männer.

Die Ergebnisse zeigen differenziert für alle Berufsgruppen, Kliniken, Institute, Abteilungen und Teams, wie die wesentlichen Arbeitsbedingungen am ZI bewertet werden: Führung und Zusammenarbeit, Innovation und Entscheidungsprozesse, Wertschätzung und Anerkennung, Arbeitsbelastung, Information und Kommunikation sind nur einige Themenbeispiele der Befragung. Zudem haben alle Teilnehmenden eingeschätzt, wie stark ihre Bindung an das ZI ist, wie zufrieden sie mit ihrer Arbeit sind und inwieweit sie das ZI als attraktiven Arbeitgeber wahrnehmen. Eine derart umfangreiche Betrachtung der Arbeitssituation hat es am ZI bisher noch nicht gegeben.

Im folgenden Abschnitt sollen auszugsweise Ergebnisse Erwähnung finden, die im Kontext des Chancengleichheitsplan stehen. Es existiert eine separate Auswertung der Ergebnisse.

Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung aus Februar 2022 zeigen, dass die Fort- und Weiterbildungsangebote positiv bewertet werden und zukünftig zu bewahren sind (Mittelwert von 3,99 bei einer 5er-Skala). Gleiches gilt für das Thema Förderung durch die Führungskräfte und insgesamt wird das Thema Führung positiv bewertet. Es existieren keine signifikanten Unterschiede in der Bewertung von Männern und Frauen.

Die Zustimmung zu der Aussage „Am ZI wird (Vielfalt der Mitarbeiter*innen) wertgeschätzt (hinsichtlich Alter, Geschlecht, Herkunft, Kultur, sex. Orientierung).“ wird von den Mitarbeiter*innen am ZI auf einer Skala von 1 bis 5 mit 4,07 sehr positiv bewertet. Bei Frauen wurde ein Durchschnitt von 4,1, bei Männern von 4,0 erreicht.

Frauen bewerten die Themen „Identifikation“, „Loyalität“, „Einsatzbereitschaft“, „Gestaltungswille“, „Arbeitsenergie“ und „Zufriedenheit mit der Arbeitssituation“ am ZI genauso wie die männlichen Befragten.

Das Turnover-Risiko der Mitarbeiter*innen ist mit 6% geringer als bei den Männern mit 10%. Die folgenden Arbeitsmerkmale korrelieren bei Männern und Frauen gleich:

- Anerkennung der Leistung
- Vergütung
- Berufliche Weiterentwicklung
- Arbeitszeitregelung

Bei Männern steht der Aspekt „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ außerdem im Zusammenhang mit dem Turnover-Risiko, wohingegen Frauen der Aspekt „Wertschätzung der Mitarbeiter*innen“ wichtig ist.

Zwei Drittel aller Befragten am ZI stimmen der Aussage vollkommen oder im Großen und Ganzen zu, dass sie am ZI Beruf und Privatleben gut miteinander vereinbaren können. In Bezug darauf, ob sie in ihrem direkten Arbeitsumfeld unterstützt werden, wenn sie berufliche Aufgaben mit privaten Belangen vereinbaren müssen stimmen sogar 80 % aller Teilnehmer*innen zu.

Zu 4. Maßnahmen zum Handlungsschwerpunkt „Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen“

- Bewerbungen in geeigneten Fachforen Stellenbörsen
- Teilnahme der BfC an Bewerbungsgesprächen bei Leitungspositionen und frauenunterrepräsentierten Bereichen sowie nach Bewertung der Notwendigkeit durch die BfC

Trotz Einbindung der BfC bei Ausschreibungen, Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen und dem Ausbau von Angeboten zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es insbesondere im technischen Bereich/IT nicht gelungen, die Unterrepräsentanz, trotz vorgenommener Einstellungen von Frauen, insgesamt abzubauen. Die Gründe hierfür liegen in der grundsätzlich geringen – bis überhaupt nicht gegebenen - Anzahl von Bewerberinnen.

II. Bestandsaufnahme, beschreibende Auswertung und Zielvorgaben

Der Personalbestand des ZI bezieht sich entsprechend der Geltung des vorgelegten Chancengleichheitsplanes nur auf das nichtwissenschaftliche Personal. Stichtag für die Erhebung ist entsprechend den Vorgaben des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg der 30.06.2022. In Klammer sind die Ausgangswerte des Chancengleichheitsplans von 2011 enthalten.

Zahlen Stand 30.06.2022

Von den insgesamt 779 (640) Beschäftigten des ZI im nichtwissenschaftlichen Bereich inkl. 14 Auszubildenden sind 555 (453) Frauen und 224 (178) Männer. Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt damit bei 71% (71%). Die Beschäftigten teilen sich auf in 413 (324) vollzeitbeschäftigte und 366 (316) teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen.

Der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten beträgt 63% (62%), bei den Teilzeitbeschäftigten 80% (79%). Beurlaubte Mitarbeiter*innen gibt es insgesamt 58 (16), davon befinden sich 48 (15) in der Elternzeit, darunter 12 (2) Männer.

Die Zahl der Auszubildenden am ZI beträgt 20 (9), darunter 13 (3) weibliche Auszubildende.

Die Zahl der Beschäftigten in Führungspositionen im nichtwissenschaftlichen Bereich beträgt 36 (30), davon sind 22 (15) weiblich, was einer Quote von 61% (50 %) entspricht.

Die signifikante Veränderung im Bereich der Führungskräfte resultiert aus:

- der Schaffung zusätzlicher Führungsfunktionen, die aus strukturellen Entwicklungen resultieren
- der Neubesetzung vorhandener Führungsfunktionen aufgrund personellen Wechsels

Die gemeinsamen Anstrengungen zur Gewinnung von Bewerberinnen führten wie in den Vorjahren dazu, dass für die zu besetzenden Funktionen mehrheitlich weibliche Kandidatinnen gewonnen werden konnten.

Um weitere qualifizierte Aussagen über die Beschäftigungssituation von Frauen am ZI machen zu können, wurde eine Aufschlüsselung nach verschiedenen Beschäftigungsbereichen vorgenommen, der die Aufgliederung nach Besoldungsstrukturen, Vergütungs- und Lohngruppen, die sehr unterschiedliche Struktur der Berufsbilder unbeachtet lässt.

Analyse des Personalbestandes nach Beschäftigungsbereichen

Im Einvernehmen mit der Beauftragten für Chancengleichheit wurden ähnliche Berufsbilder zu Beschäftigungsbereichen verdichtet und hinsichtlich der Verteilung auf Vergütungsgruppen aufgeteilt. Wir halten es für sinnvoll an dieser Berichtsform festzuhalten, da nun schon der 3. Bericht in diesem Layout die Vergleichbarkeit der Zahlen erleichtert. Dabei ergibt sich zum Stand 30.06.2022 folgendes Bild:

1. Pflegedienst (Pflegepersonal, Erzieher*innen, Sozialpädagogen*innen)

Vergütungsgruppe TV-L	Anzahl Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil in %		
	2022	2016	2011	2022	2016	2011	2022	2016	2011
FSJ	6	11	8	3	8	3	50	73	38
KR3A	-	46	5	-	25	2	-	54	40
KR5	15			10			67		
KR6	27			19			70		
KR7	7			6			86		
KR7a	-	152	127	-	116	102	-	76	80
KR8	228			162			71		
KR8a	-	16	16	-	9	11	-	57	69
KR9	40			28			70		
KR9a	-	62	68	-	44	45	-	69	66
KR9b	-	15	16	-	7	8	-	47	53
KR9c	-	10	3	-	8	2	-	80	67
KR9d	-	1	1	-	0	0	-	0	0

KR10	2			0			0		
KR10a	-	1	1	-	0	1	-	0	100
KR11a	-	1	0	-	1	0	-	100	0
KR12	11			9			82		
KR13	3			2			67		
KR14	5			4			80		
KR15	1			1			100		
KR16	1			0			0		
E5	-	0	1	-	0	1	-	0	100
E6	-	0	1	-	0	1	-	0	100
E8	2	9	2	1	3	0	50	20	0
E9A	3			1			33		
E9B	7			4			57		
E9	1	20	12	1	13	7	100	65	58
E10	1			0			0		
E11	2	1	0	1	1	0	50	100	0
E12	1			0			0		
E13	1	1	1	0	0	0	0	0	0
S8B	25			12			48		
S11B	9			7			78		
S12	1			1			100		
Gesamt	399	346	262	272	235	183	68	68	70
+/- Vorzeitraum	53	84		37	52		0	-2	

2. Technischer Dienst (Angestellte in technischen Berufen, Angestellte im IT-Bereich)

Vergütungsgruppe TV-L	Anzahl Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil in %		
	2022	2016	2011	2022	2016	2011	2022	2016	2011
E2	2			0			0		
E4	-	1	1	-	0	0	-	0	0
E5	8	1	6	0	0	2	0	0	33
E6	3	1	2	1	0	0	33	0	0
E8	1			0			0		
E9B	2			0			0		
E9	-	3	3	-	0	0	-	0	0
E10	2	0	2	1	0	1	50	0	50

E11	16	8	2	4	3	1	25	38	50
E12	2	1	1	0	0	0	0	0	0
E13	5	4	0	2	1	0	40	25	0
E14	1	3	2	0	0	0	0	0	0
E15	-	1	1	-	0	0	-	0	0
AT	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	43	24	20	8	4	4	19	17	20
+/- Vorzeitraum	19	4		4	0		2	-3	

3. Medizinisch-Technischer Dienst (Angestellte in medizinischen Hilfsberufen, MTA's, BTA's, Laboranten*innen)

Vergütungsgruppe TV-L	Anzahl Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil in %		
	2022	2016	2011	2022	2016	2011	2022	2016	2011
E3	-	1	2	-	0	2	-	0	100
E4	-	0	1	-	0	1	-	0	100
E5	2	5	7	2	5	6	100	100	86
E6	29	19	8	27	18	8	93	95	100
E8	1	2	3	1	2	2	100	100	66
E9	-	26	14	-	23	12	-	88	86
E9A	2			1			50		
E9B	27			25			93		
E10	2	2	1	1	1	0	50	50	0
E11	1			1			100		
KR7a	-	0	1	-	0	1	-	0	100
Gesamt	64	55	37	58	49	32	91	89	86
+/- Vorzeitraum	9	18		9	17		2	3	

4. Funktionsdienste (Sozialarbeiter*innen, Ergotherapeuten*innen, Physiotherapeuten*innen)

Vergütungsgruppe TV-L	Anzahl Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil in %		
	2022	2016	2011	2022	2016	2011	2022	2016	2011
E4	-	1	1	-	0	1	-	0	100
E5	-	0	5	-	0	2	-	0	40
E8	-	2	7	-	1	4	-	50	57

E9	-	46	34	-	38	27	-	0	79
E9A	30			25			83		
E9B	5			5			100		
E10	1	1	1	1	0	0	100	0	0
E11	-	2	2	-	1	2	-	50	100
E12	1			1			100		
E13	1	1	1	1	1	1	100	100	100
S11B	1			1			100		
S12	33			27			82		
S15	1			0			0		
S17	1			0			0		
Gesamt	74	53	51	61	41	37	82	77	73
	21	2		20	4		5	4	

5. Schreibdienst (Angestellte im Schreibdienst, Sekretär*innen, Fremdsprachensekretärinnen)

Vergütungsgruppe TV-L	Anzahl Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil in %		
	2022	2016	2011	2022	2016	2011	2022	2016	2011
E2	1	1	0	1	1	0	100	100	0
E3	-	1	0	-	1	0	-	100	0
E4	1			0			0		
E5	6	12	17	6	12	17	100	100	100
E6	7	11	9	7	11	9	100	100	100
E8	21	8	4	21	8	4	100	100	100
E9	-	6	5	-	6	5	-	100	100
E9A	3			3			100		
E9B	8			8			100		
Gesamt	47	39	35	46	39	35	98	100	100
	8	4		7	4		-2	0	

6. Verwaltungs- und Bibliotheksdienst (Mitarbeiter*innen der Verwaltung und der zentralen Bibliothek)

Vergütungsgruppe TV-L	Anzahl Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil in %		
	2022	2016	2011	2022	2016	2011	2022	2016	2011
E2	5			4			80		
E3	1			0			0		
E5	-	5	3	-	3	1	-	60	33
E6	7	11	8	7	9	7	100	82	88
E8	13	13	7	11	12	7	85	92	100
E9	1	25	6	1	21	5	100	84	83
E9A	2			2			100		
E9B	12			12			100		
E10	21	10	6	19	5	5	90	50	83
E11	13	7	2	10	5	1	77	71	50
E12	5	4	1	2	3	1	40	75	100
E13	15	9	1	8	5	1	53	56	100
E13UE	1			0	5		0		
E14	3	6	3	2	4	1	67	67	33
E15	6	1	1	4	1	1	67	100	100
AT	7	6	0	4	2	0	57	33	0
Gesamt	112	97	38	86	70	30	77	72	79
	15	59		16	40		5	-7	

7. Service und sonstige Dienste (Tierpfleger*innen, Küchenpersonal)

Vergütungsgruppe TV-L	Anzahl Beschäftigte			davon Frauen			Frauenanteil in %		
	2022	2016	2011	2022	2016	2011	2022	2016	2011
E2	1	1	1	1	1	1	100	100	100
E3	1	4	4	1	3	3	100	75	75
E5	4	5	0	2	3	0	50	60	0
E6	1	1	2	1	1	2	100	100	100
KR8a	-	1	1	-	0	0	-	0	0
E9	-	4	6	-	3	4	-	75	66
E9A	1			1			100		
E9B	1			1			100		

KR9c	-	0	2	-	0	2	-	0	100
E13	-	1	0	-	0	0	-	0	0
E13UE	1			1			100		
E14	2	1	0	1	1	0	50	100	0
E15	1			0			0		
Gesamt	13	18	16	9	12	12	69	67	75
	-5	2		-3	0		2	-8	

8. Ärztlicher Dienst

Vergütungsgruppe TV-L	Anzahl Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in %
Ärztlicher Dienst	Anzahl Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in %
C3	1		0
W3	6	2	33
Ä4	3	1	33
Ä3	18	4	22
Ä2	31	17	55
Ä1	74	35	47
Gesamt	133	59	44

III. Geplante Maßnahmen

Die allgemeinen Aufgaben im Rahmen der Umsetzung des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) werden unter Bezugnahme auf die Hinweise und Empfehlungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst zur Erstellung des Chancengleichheitsplanes nicht explizit aufgeführt. Die Darstellung konkretisiert die seitens des Zi geplanten besonderen Vorhaben und Maßnahmen. Diese werden – neben der BfC – auch von anderen Stellen wie der Personalabteilung bearbeitet und umgesetzt.

Grundsätze

Ziel des Chancengleichheitsplanes ist es, bereits begonnene Fördermaßnahmen, insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beizubehalten und noch weiter auszubauen und weitergehende Angebote zu implementieren. Deshalb halten wir an den Handlungsschwerpunkten wie im letzten Bericht fest.

Bisher wurden u.a. folgende wichtige Angebote für die Mitarbeiter*innen geschaffen und weiterhin erhalten: Die Deltakids für die Ferienbetreuung, der Generation Guide für die Notfallbetreuung und die 10 Plätze für die Kleinkindbetreuung in der Trinitatiskindertagesstätte, der Multifunktionsraum Kind und die unterschiedlichen Personalentwicklungsangebote insbesondere für Frauen.

Dabei soll in allen Arbeitsbereichen, in denen der Anteil der Frauen noch unter 50 % der Beschäftigten beträgt, der Beschäftigtenanteil der Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erhöht werden. Besonders im technischen Bereich / IT ist es auf Grund eines fehlenden Marktes von Frauen für diese Berufe nahezu aussichtslos hier eine Quote von 50% zu erreichen. von 2016 bis 2021 konnten im IT-Bereich 12 Frauen eingestellt werden. Dies ist im Vergleich zu dem Vorberichtszeitraum eine Verdopplung und als Erfolg zu bewerten.

Maßnahmen im Einzelnen

Aus dem gesetzlichen Auftrag und den vorliegenden Daten halten wir für das ZI an den Handlungsschwerpunkten fest und bauen diese mit neuen Maßnahmen aus:

1. Vernetzung, Zusammenarbeit und Beratung

- Die BfC nimmt weiterhin an regionalen Netzwerken teil, z.B. Arbeitskreis BfC Mannheim-Heidelberg, Netzwerk Frau und Beruf
- Die BfC ist an sonstigen allgemeinen, personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen ihrer Dienststelle, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter haben können, frühzeitig zu beteiligen.
- Die Beauftragte für Chancengleichheit nimmt an der regelmäßig stattfindenden Besprechung der Dienststellenleitung mit den anderen Führungskräften im Rahmen des Freitagstalks teil und wird zusätzlich themenbezogen von der Dienststelle beteiligt. Die BfC wird ermutigt, jederzeit eigeninitiativ Themen anzusprechen und einzubringen.
- Die BfC führt Beratung der Mitarbeiter*innen und weiblichen Führungskräften durch
- Überprüfung der Ressourcenausstattung zur Bearbeitung des Themenkomplexes Chancengleichheit

2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Der Eltern-Kind-Arbeitsplatzes am ZI wird wieder eingerichtet und für die entsprechende Nutzung bereitgestellt
- Die Möglichkeiten der Gleitzeitarbeit und des mobilen Arbeitens werden fortgesetzt
- Ferienbetreuungsangebote für Kinder werden bei entsprechendem Bedarf nach Möglichkeit ausgeweitet
- Die Möglichkeit für Beschäftigte mit kleinen Kindern oder zu pflegenden Angehörigen aus dem Schichtdienst genommen zu werden bleibt bei Erfüllung der betrieblichen Erfordernisse erhalten

- Ein Angebot zum Thema Elder Care (Erstunterstützung von Mitarbeiter*innen mit Angehörigen, die pflegebedürftig werden) wird etabliert
- Das Ziel des Erreichens einer positiven Bewertung der Mitarbeiter*innen zu den Punkten Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den auch zukünftig durchzuführenden Mitarbeitendenbefragungen ist mit dem Chancengleichheitsplan definiert
- Prüfung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Mitarbeiter*innen die ihren Wohnsitz nicht in Mannheim haben

3. Personalentwicklungsmaßnahmen

- Das Führungskräfteentwicklungsprogramm wird weiterentwickelt, insbesondere wird ein Teil zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und zu Gender-spezifischen Themen ergänzt
- Die Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden in Bezug auf unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile soll etabliert werden.
- Qualifizierungsangebote für höherwertige Tätigkeiten und Positionen für Frauen in Führungspositionen, u.a. in den Bereichen IT, Bau, Technik und im Oberärztlichen Bereich
- Es wird angestrebt 5% des Budgets für Fort- und Weiterbildung (heute gesamt ca. € 0,5 Mio.) für Frauen-, Diversity- und Genderspezifische Themen zu veranschlagen
- Das seit 2022 etablierte „Professionell Leadership“-Training für alle Führungskräfte in der Pflege wird fortgesetzt; ein Teil zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und zu Gender-spezifischen Themen wird ergänzt
- Sämtliche Bildungsmaßnahmen werden weiter fortgeführt und kontinuierlich weiterentwickelt
- Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragungen werden vor dem Hintergrund von Geschlechterunterschieden analysiert und Angebote angepasst.

4. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Gemäß dem geänderten Chancengleichheitsgesetz wird die BfC zukünftig noch intensiver eingebunden und zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Insbesondere wird der Ansatz verfolgt, durch den Ausbau von familiengerechteren Arbeitszeitmodellen unter Nutzung von mobilem Arbeiten, die Attraktivität des ZI als Arbeitgeber noch weiter zu steigern und dadurch Frauen für diesen unterrepräsentierten Bereich (z.B. IT, Bau, Technik und im Oberärztlichen Bereich) zu akquirieren. Dies geschieht durch:

- gendergerecht formulierte Ausschreibungen
- einen Zusatz bei allen Stellenausschreibungen: „Das ZI strebt in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und in Leitungspositionen, die Erhöhung des Frauenanteils an und bittet daher qualifizierte Frauen nachdrücklich um ihre Bewerbung.“

- die Zusammenarbeit mit Personalagenturen, welche gezielt darauf hingewiesen werden, weibliche Kandidatinnen bei der Besetzung von Führungspositionen anzusprechen.
- In Ausschreibungen wird auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Vollzeitstellen hingewiesen. Grundsätzlich gilt dies auch für Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Die Dienststelle hat und wird die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen. Ihr sind die entscheidungsrelevanten Daten mitzuteilen und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorzulegen.

IV. Befristete Arbeitsverhältnisse

Im Berichtszeitraum 2016- 2021 wurden insgesamt 120 (90) Beschäftigte entfristet, davon 37 (25) Männer (31%) und 83 (65) Frauen (69%). Dies entspricht ungefähr der Geschlechterverteilung.

Insgesamt sind mit Stand 31.12.2021 71 (100) Mitarbeiterinnen und 19 (56) Mitarbeiter im nichtwissenschaftlichen Bereich befristet beschäftigt.

V. Ausstattung bzw. Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit

Die BfC verfügt über ein Stundenkontingent von insgesamt 6 Wochenstunden (welches in der kommenden Periode gem. § 18 Abs. 3 ChancenG angepasst werden soll) für die operativen Tätigkeiten. Des Weiteren ist insbesondere der Personalbereich in die Umsetzung der Maßnahmen mit einbezogen. Die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsreferentin der Medizinischen Fakultät Mannheim für den wissenschaftlichen Bereich wurde und wird durch gemeinsame Aktivitäten fortgesetzt.

Die für die Arbeit notwendige EDV-technische Ausstattung steht zur Verfügung. Für anstehende Beratungsgespräche wurde im Zuge der Neubauplanungen des Hauses ein Raumkonzept entwickelt, das nach Fertigstellung der Baumaßnahmen eine dauerhafte Nutzung erlaubt.

Getroffene Vereinbarungen zwischen Dienststelle und der Beauftragten für Chancengleichheit sind und werden jeweils schriftlich dokumentiert.

VI. Kommunikation des Chancengleichheitsplanes

Alle Führungskräfte des ZI werden nach Inkrafttreten des Chancengleichheitsplanes persönlich unter Einbindung der Beauftragten für Chancengleichheit über dessen Inhalt

informiert. Die Information der Mitarbeiter*innen des ZI erfolgt über geeignete Kanäle sowie im Intranet und Internet.

Nach § 8 des Chancengleichheitsgesetzes wird ein Zwischenbericht erstellt.

VII. Bestätigungen

Bei der Erstellung des Chancengleichheitsplanes wurde die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig gem. § 4 Abs. 7 ChancenG beteiligt und hat an der Erstellung aktiv mitgewirkt. Der örtliche Personalrat wurde im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens gem. § 75 Abs. 4 Nr. 19 LPVG eingebunden und hat dem Chancengleichheitsplan zugestimmt.

Der Chancengleichheitsplan tritt mit seiner Unterzeichnung in Kraft und hat eine Gültigkeit bis zum 15.09.2028.

Mannheim, den 15.09.2022

Dr. Matthias Janta
Kaufmännischer Vorstand

Angelika Lederer
Beauftragte für Chancengleichheit

Dr. Isabella Wolf
Personalratsvorsitzende

