

**CHANCENGLEICHHEITSPPLAN
STUDIARENDEWERK STUTTART**

01.01.2025-31.12.2030



**STUDIARENDEWERK
STUTTART**

05.07.2024 Erstentwurf
13.12.2024 Abgestimmter Entwurf BfC und DL
14.01.2025 Finale Version

VORWORT

Grundlage für die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Land Baden-Württemberg ist das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG).

„Ziel des Gesetzes ist die berufliche Förderung von Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33, Abs. 2 GG), insbesondere die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen, eine deutliche Erhöhung von Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer, sowie die Beseitigung bestehender Benachteiligungen. Weiteres Ziel ist es, auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.“¹

Eine Maßnahme zur Umsetzung dieser Ziele ist der Chancengleichheitsplan. Hier wird eine IST-Analyse vorgenommen sowie die Ziele und Maßnahmen beschrieben.

Der Chancengleichheitsplan wurde von der Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der Chancengleichheitsbeauftragten erstellt. Personalrat und Schwerbehindertenvertretung wurden gemäß den gesetzlichen Vorgaben beteiligt.

Durch die Veröffentlichung unter anderem im Intranet soll der Chancengleichheitsplan bekannt gemacht werden, so dass die Ziele und Maßnahmen von den Verantwortlichen umgesetzt werden können.

Nach drei Jahren werden die Ziele und Maßnahmen in einem Zwischenbericht geprüft.

¹ § 1 ChancenG BW

Inhalt

1. Allgemeines (insbes. Begriffsbestimmungen).....	4
2. Betrachtung der Chancengleichheit.....	5
2.1 Frauen- und Männeranteil	5
2.1.1. Stand und Bewertung	5
2.1.2. Ziele.....	5
2.1.3. Maßnahmen	5
2.2 Beschäftigte nach Entgeltgruppen	6
2.2.1. Stand und Bewertung	6
2.2.2. Ziele.....	7
2.2.3. Maßnahmen	7
2.3 Beschäftigte nach Entgeltgruppen im „kaufmännischen Tätigkeitsbereich“ (Geschäftsführung und Assistenz, Recht und Organisation, Marketing, Finanzen, Invest, Einkauf, Personalabteilung, Verwaltungen der Gastronomie-Abteilung, Sachbearbeiterinnen Mensen und Cafeterien, Verwaltung Soziale Dienste) sowie im Amt für Ausbildungsförderung	7
2.3.1. Stand und Bewertung	7
2.3.2. Ziele.....	8
2.3.3. Maßnahmen	8
2.4 Beschäftigte nach Entgeltgruppen im technischen Bereich (Bauen und Technik)	8
2.4.1. Stand und Bewertung	8
2.4.2. Ziele.....	9
2.4.3. Maßnahmen	9
2.5 Beschäftigte nach Entgeltgruppen in der Gastronomie (ohne Gastronomie-Verwaltung) ..	9
2.5.1. Stand und Bewertung	9
2.5.2. Ziele.....	10
2.5.3. Maßnahmen	10
2.6 Beschäftigte nach Entgeltgruppen im Tätigkeitsbereich „Informationstechnologie“	10
2.6.1. Stand und Bewertung	10
2.6.2. Ziele.....	11
2.6.3. Maßnahmen	11
2.7 Beschäftigte nach Entgeltgruppen im Tätigkeitsbereich „Beratung“	12
2.7.1. Stand und Bewertung	12
2.7.2. Ziele.....	12
2.7.3. Maßnahmen	12
2.8 Beschäftigte nach Entgeltgruppen im Tätigkeitsbereich „Wohnverwaltung und Hausmeisterdienste“	13
2.8.1. Stand und Bewertung	13
2.8.2. Ziele.....	13

2.8.3. Maßnahmen	13
2.9 Beschäftigte nach Entgeltgruppen in der Kinderbetreuung	14
2.9.1. Stand und Bewertung	14
2.9.2. Ziele.....	14
2.9.3. Maßnahmen	14
2.10 Beschäftigte in Voll- und Teilzeit.....	15
2.10.1. Stand und Bewertung	15
2.10.2. Ziele.....	16
2.10.3. Maßnahmen	17
2.11 Beurlaubungen	17
2.11.1. Stand und Bewertung	17
2.11.2. Ziele.....	17
2.11.3. Maßnahmen	17
2.12 Befristungen	18
2.12.1. Stand und Bewertung	18
2.12.2. Ziele.....	18
2.12.3. Maßnahmen	18
2.13 Bewerbungen, Einstellungen und Höhergruppierungen	19
2.13.1. Stand und Bewertung	19
2.13.2. Ziele.....	19
2.13.3. Maßnahmen	20
2.14 Fortbildungen.....	20
2.14.1. Stand und Bewertung	20
2.14.2. Ziele.....	21
2.14.3. Maßnahmen	21
2.15 Gremien	22
2.15.1. Stand und Bewertung	22
2.15.2. Maßnahmen	22
3. Zusammenarbeit BfC und Dienststellenleitung	23
4. Fazit und Ausblick.....	23

1. Allgemeines (insbes. Begriffsbestimmungen)

Die erforderlichen Daten wurden zum Stand 30.06.2024 erhoben. Bei den dargestellten Zahlen handelt es sich um die Beschreibung der Gesamtsituation beim Studierendenwerk Stuttgart AöR.

Der Chancengleichheitsplan gilt für alle Beschäftigten beim Studierendenwerk Stuttgart AöR. Zu Beschäftigten gehören Arbeitnehmer*innen, Auszubildende sowie Praktikant*innen.

Familienpflichten bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 12 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

Als Unterrepräsentanz wird in diesem Bericht gesprochen, wenn in einer Entgeltgruppe oder in Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Deshalb wird eine differenzierte Betrachtung nach Beschäftigungsart und Entgeltgruppen vorgenommen.

Übergeordnetes Ziel im Studierendenwerk Stuttgart ist es, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben. Insbesondere soll in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Unterrepräsentanz von Frauen dadurch behoben werden, dass mindestens 50 % der künftig frei werdenden Stellen mit einer Frau besetzt werden.

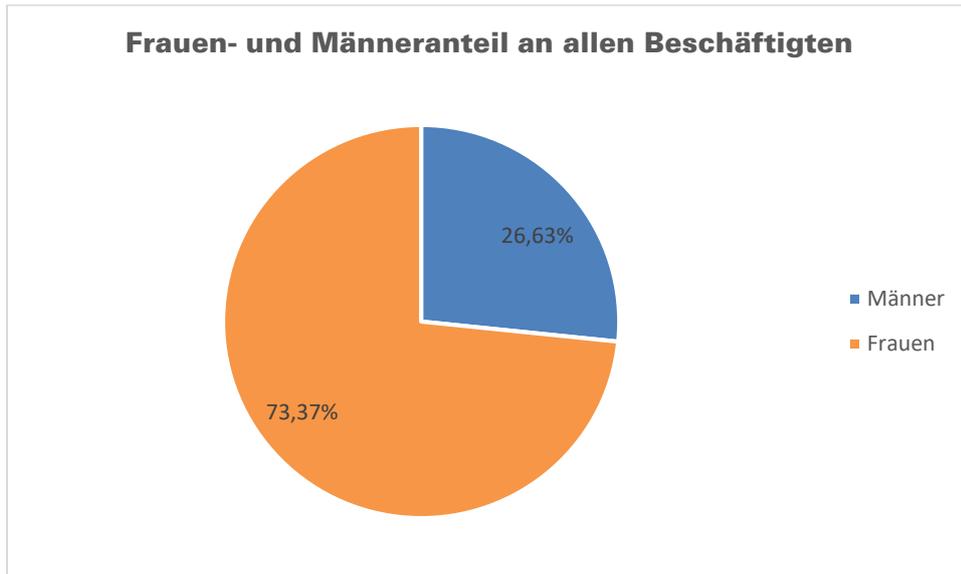
Im Studierendenwerk Stuttgart soll weiterhin die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet werden, ohne, dass sich dadurch die Chancen auf das berufliche Fortkommen vermindern.

2. Betrachtung der Chancengleichheit

2.1 Frauen- und Männeranteil

2.1.1. Stand und Bewertung

Insgesamt waren zum Stichtag 383 Personen, davon 281 Frauen, beim Studierendenwerk Stuttgart beschäftigt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 73,37% Prozent.



Insgesamt sind Frauen beim Studierendenwerk Stuttgart AÖR in der Mehrheit. Beamte beschäftigt das Studierendenwerk Stuttgart nicht.

2.1.2. Ziele

Frauen sind beim Studierendenwerk Stuttgart in der Gesamtbetrachtung nicht unterrepräsentiert. Im Hinblick auf die Gesamtquote gibt es daher keine Handlungsnotwendigkeit.

2.1.3. Maßnahmen

Im Hinblick auf die Gesamtquote werden keine Maßnahmen verfolgt.

2.2 Beschäftigte nach Entgeltgruppen

2.2.1. Stand und Bewertung

Personal gesamt			
Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
AT	1	0	0,00
EG 15	1	0	0,00
EG 14	7	5	71,43
EG 13	6	6	100,00
"höherer Dienst"	15	11	73,33
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben (ohne AT - Geschäftsführung)	9	6	66,67
EG 12	0	0	
EG 11	13	7	53,85
EG 10	24	13	54,17
S 15	3	2	66,67
EG 9b	10	8	80,00
EG 9a	35	25	71,43
S 13	1	1	100,00
"gehobener Dienst"	86	56	65,12
S 9	5	5	100,00
EG 8	35	28	80,00
S 8b	0	0	
S 8a	42	41	97,62
EG 7	1	1	100,00
EG 6	15	9	60,00
EG 5	56	13	23,21
"mittlerer Dienst"	154	97	62,99
EG 4	0	0	
S 4	3	3	100,00
EG 3	57	53	92,98
EG 2	61	57	93,44
S 2	0	0	
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	121	113	93,39
Pädagogische Auszubildende	5	4	80,00
Kaufmännische Auszubildende	2	0	0,00
Insgesamt	383	281	73,37

Frauen sind beim Studierendenwerk Stuttgart in den „Laufbahnen“ des höheren, gehobenen, mittleren und einfachen Dienstes in der Mehrheit. Dies bezieht sich auch auf Leitungsaufgaben.

Ebenso bildet das Studierendenwerk in der Mehrheit Frauen aus.

Auffällig ist, dass der Frauenanteil im einfachen Dienst bei über 90% liegt.

2.2.2. Ziele

Der hohe Anteil von Frauen im höheren Dienst sowie in Leitungsfunktion im höheren Dienst ist ein Erfolg der letzten Jahre und ist auf einem hohen Niveau zu halten.

2.2.3. Maßnahmen

Der hohe Anteil von Frauen im höheren Dienst und bei Leitungspositionen soll durch Höhergruppierung bzw. Neueinstellungen gehalten werden. Konkrete Maßnahmen sind unter Bewerbungen, Einstellungen und Höhergruppierungen beschrieben.

2.3 Beschäftigte nach Entgeltgruppen im „kaufmännischen Tätigkeitsbereich“ (Geschäftsführung und Assistenz, Recht und Organisation, Marketing, Finanzen, Invest, Einkauf, Personalabteilung, Verwaltungen der Gastronomie-Abteilung, Sachbearbeiterinnen Mensen und Cafeterien, Verwaltung Soziale Dienste) sowie im Amt für Ausbildungsförderung

2.3.1. Stand und Bewertung

Verwaltungspersonal			
Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
AT	1	0	0,00
EG 15	1	0	0,00
EG 14	5	3	60,00
EG 13	3	3	100,00
"höherer Dienst"	10	6	60,00
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	8	5	62,50
EG 12	0	0	
EG 11	9	5	55,56
EG 10	16	11	73,33
S 15	1	1	100,00
EG 9b	9	8	88,89
EG 9a	28	22	78,57
"gehobener Dienst"	63	47	75,81
EG 8	17	15	88,24
EG 7	0	0	
EG 6	5	4	80,00
EG 5	2	1	50,00
"mittlerer Dienst"	24	20	83,33
EG 4	0	0	
EG 3	0	0	
EG 2	0	0	
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	0	0	
Auszubildende	2	0	0,00
Insgesamt	99	73	73,74

Im Bereich der Verwaltung sind Frauen ebenfalls in der Mehrheit. Insgesamt zeigt sich eine leichte Abnahme des Frauenanteils vom mittleren zum höheren Dienst.

2.3.2. Ziele

Der hohe Anteil von Frauen im höheren Dienst sowie in Leitungsfunktion im höheren Dienst ist ein Erfolg der letzten Jahre und ist auf einem hohen Niveau zu halten.

2.3.3. Maßnahmen

Der hohe Anteil von Frauen im höheren Dienst und bei Leitungspositionen soll durch Höhergruppierung bzw. Neueinstellungen gehalten werden. Konkrete Maßnahmen sind unter Bewerbungen, Einstellungen und Höhergruppierungen beschrieben.

2.4 Beschäftigte nach Entgeltgruppen im technischen Bereich (Bauen und Technik)

2.4.1. Stand und Bewertung

Technisches Personal			
Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
AT	0	0	
EG 15	0	0	
EG 14	0	0	
EG 13	0	0	
"höherer Dienst"	0	0	
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	0	0	
EG 12	0	0	
EG 11	2	1	50,00
EG 10	5	2	40,00
EG 9	0	0	
"gehobener Dienst"	7	3	42,86
EG 8	1	1	100,00
EG 7	0	0	
EG 6	1	0	0,00
EG 5	0	0	
"mittlerer Dienst"	2	1	50,00
EG 4	0	0	
EG 3	0	0	
EG 2	0	0	
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	0	0	
Auszubildende			
Auszubildende	0	0	
Insgesamt	9	4	44,44

Beim Personal im technischen Bereich, darunter fallen die technischen Sachbearbeiter*innen und das Bauprojektmanagement, besteht lediglich eine schwache Unterrepräsentanz von Frauen. Hier wird insgesamt ein Frauenanteil von 44,44 Prozent erreicht.

2.4.2. Ziele

Der hohe Anteil von Frauen ist in allen „Laufbahnen“ in den technischen Berufen zu halten. In der EG 10 ist der Prozentsatz auf 50% zu erhöhen.

2.4.3. Maßnahmen

Neben den unten beschriebenen allgemeinen Maßnahmen zu Einstellungen und Höhergruppierungen könnte über die Teilnahme am bundesweiten „Girl’s Day“ nachgedacht werden. Um die Attraktivität von technischen Berufen für Frauen zu erhöhen, könnten Werkstudent*innenstellen oder Praktikumsplätze für Studierende in technischen Studiengängen angeboten werden, z.B. im Immobilienmanagement.

Ferner werden in Vorstellungsgesprächen in diesen Bereichen gleich viele Frauen wie Männer eingeladen, sofern deren Eignung, Befähigung und fachliche Leistung als vergleichbar einzuschätzen ist.

2.5 Beschäftigte nach Entgeltgruppen in der Gastronomie (ohne Gastronomie-Verwaltung)

2.5.1. Stand und Bewertung

Personal Gastronomie			
Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
AT	0	0	
EG 15	0	0	
EG 14	0	0	
EG 13	0	0	
"höherer Dienst"	0	0	
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	0	0	
EG 12	0	0	
EG 11	0	0	
EG 10	0	0	
EG 9b	1	0	0,00
EG 9a	5	1	20,00
"gehobener Dienst"	6	1	16,67
EG 8	2	0	0,00
EG 7	1	1	100,00
EG 6	5	2	40,00
EG 5	32	12	37,50
"mittlerer Dienst"	40	15	37,50

EG 4	0	0	
EG 3	57	53	92,98
EG 2	61	57	93,44
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	118	110	93,22
Auszubildende			
Auszubildende	0	0	
Insgesamt	164	126	76,83

In der Gastronomie insgesamt sind Frauen nicht unterrepräsentiert. Jedoch fällt auf, dass ab EG 8 eine deutliche Unterrepräsentanz vorhanden ist.

Bei detaillierter Betrachtung fällt auf, dass von den 16 Köch*innen in der EG 5 lediglich zwei weiblich sind. Auch hier besteht eine Unterrepräsentanz.

Bei den Küchenleitungen ab EG 6 sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert. Von den 9 Küchen- bzw. Produktionsleitungen waren zum Stichtag zwei Frauen.

Deutlich wird der hohe Frauenanteil in den unteren Entgeltgruppen. Von den neun Cafeterialeitungen in der EG 5 ist nur eine Person männlich.

2.5.2. Ziele

Der Frauenanteil in den oberen Entgeltgruppen ist zu steigern. Ebenso ist der Frauenanteil bei den Küchenleitungen sowie Köch*innen zu steigern.

2.5.3. Maßnahmen

Neben den allgemeinen Maßnahmen s. weiter unten, sind Frauen in unterrepräsentierten Bereichen gezielt zur Bewerbung aufzufordern. Ferner werden in Vorstellungsgesprächen von Küchenleitungen und Köch*innen gleich viele Frauen wie Männer eingeladen, sofern deren Eignung, Befähigung und fachliche Leistung als vergleichbar einzuschätzen ist.

Daneben sollen beschäftigte Köchinnen zur Weiterqualifizierung, insbesondere auch für Führungstätigkeiten aufgefordert werden.

Um den Anteil an Frauen bei Köch*innen und Küchenleitungen zu erhöhen könnte darüber nachgedacht werden eine Ausbildung als Köch*in anzubieten, wenn die Qualität und fachgerechte Betreuung sichergestellt werden kann.

2.6 Beschäftigte nach Entgeltgruppen im Tätigkeitsbereich „Informationstechnologie“

2.6.1. Stand und Bewertung

Entgeltgruppen	Personal IT		
	Gesamt	Frauen	%
AT	0	0	

EG 15	0	0	
EG 14	0	0	
EG 13	0	0	
"höherer Dienst"	0	0	
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	0	0	
EG 12	0	0	
EG 11	0	0	
EG 10	3	0	0,00
EG 9	0	0	
"gehobener Dienst"	3	0	0,00
EG 8	0	0	
EG 7	0	0	
EG 6	1	1	100,00
EG 5	0	0	
"mittlerer Dienst"	1	1	100,00
EG 4	0	0	
EG 3	0	0	
EG 2	0	0	
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	0	0	
Auszubildende			
Auszubildende	0	0	
Insgesamt	4	1	25,00

Im Bereich IT sind Frauen insgesamt und in den höheren Entgeltgruppen beim Studierendenwerk Stuttgart unterrepräsentiert.

2.6.2. Ziele

Der Frauenanteil insgesamt und in den höheren Entgeltgruppen im Bereich IT ist zu steigern.

2.6.3. Maßnahmen

Neben den allgemeinen Maßnahmen siehe unten, werden Frauen in Stellenausschreibungen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Ferner werden in Vorstellungsgesprächen in diesen Bereichen gleich viele Frauen wie Männer eingeladen, sofern deren Eignung, Befähigung und fachliche Leistung als vergleichbar einzuschätzen ist.

Wenn die Qualität und fachgerechte Betreuung sichergestellt werden kann, könnte darüber nachgedacht werden, eine Ausbildung zum*zur Systemadministrator*in anzubieten, um Möglichkeiten für Männer und Frauen zu schaffen, sich in diesem Bereich zu bilden.

2.7 Beschäftigte nach Entgeltgruppen im Tätigkeitsbereich „Beratung“

2.7.1. Stand und Bewertung

Personal Beratung			
Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
AT	0	0	
EG 15	0	0	
EG 14	2	2	100,00
EG 13	3	3	100,00
"höherer Dienst"	5	5	100,00
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	0	0	
EG 12	0	0	
EG 11	0	0	
EG 10	0	0	
S 15	2	1	50,00
EG 9	0	0	
"gehobener Dienst"	2	1	
EG 8	0	0	
EG 7	0	0	
EG 6	0	0	
EG 5	0	0	
"mittlerer Dienst"	0	0	
EG 4	0	0	
EG 3	0	0	
EG 2	0	0	
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	0	0	
Auszubildende			
Auszubildende	0	0	
Insgesamt	7	6	85,71

Frauen sind im Tätigkeitsfeld „Beratung“ nicht unterrepräsentiert.

2.7.2. Ziele

Der Männeranteil sollte gehalten bzw. wenn möglich erhöht werden.

2.7.3. Maßnahmen

Konkrete Maßnahmen sind nicht zu treffen.

2.8 Beschäftigte nach Entgeltgruppen im Tätigkeitsbereich „Wohnverwaltung und Hausmeisterdienste“

2.8.1. Stand und Bewertung

Entgeltgruppen	Personal WOW / HDO		
	Gesamt	Frauen	%
AT	0	0	
EG 15	0	0	
EG 14	0	0	
EG 13	0	0	
"höherer Dienst"	0	0	
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	0	0	
EG 12	0	0	
EG 11	2	1	50,00
EG 10	0	0	
EG 9b	0	0	
EG 9a	2	2	100,00
"gehobener Dienst"	4	3	75,00
EG 8	15	12	80,00
EG 7	0	0	
EG 6	3	2	66,67
EG 5	22	0	0,00
"mittlerer Dienst"	40	14	35,00
EG 4	0	0	
EG 3	0	0	
EG 2	0	0	
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	0	0	
Auszubildende			
Auszubildende	0	0	
Insgesamt	44	17	38,64

Insgesamt sind Frauen im Bereich Wohnverwaltung und Hausmeister*innendienste leicht unterrepräsentiert. Das resultiert daraus, dass zum Stichtag keine Hausmeisterin beschäftigt war.

2.8.2. Ziele

Der Anteil von Frauen im Bereich der Hausmeister*innen (EG 5) ist zu steigern. Hier sind große Kraftanstrengungen zu unternehmen.

2.8.3. Maßnahmen

Neben den unten stehenden allgemeinen Maßnahmen, werden in Vorstellungsgesprächen in diesem Bereich gleich viele Frauen wie Männer eingeladen, sofern deren

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung als vergleichbar einzuschätzen ist. Bei Hausmeister*innenstellen werden Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert.

2.9 Beschäftigte nach Entgeltgruppen in der Kinderbetreuung

2.9.1. Stand und Bewertung

Kinderbetreuung			
Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
S 18	0	0	
S 17	0	0	
S 16	0	0	
S 15	0	0	
S 14	0	0	
S 13	1	1	100,00
S 12	0	0	
S11b	0	0	
S 11a	0	0	
S 10	0	0	
S 9	5	5	100,00
S 8b	0	0	
S 8a	42	41	97,62
S 7	0	0	
S 6	0	0	
S 5	0	0	
S 4	3	3	100,00
S 3	0	0	
S 2	0	0	
Auszubildende	5	4	80,00
Insgesamt	56	54	96,43
Davon mit Leitungsfunktion	6	6	100,00

Im Bereich der Kinderbetreuung sind Frauen deutlich überrepräsentiert.

2.9.2. Ziele

In den Teams ist für Offenheit für männliche pädagogische Beschäftigte zu werben.

2.9.3. Maßnahmen

Im vergangenen Berichtszeitpunkt wurde versucht, weitere männliche Fachkräfte und Auszubildende zu gewinnen. Über die Ausbildung von männlichen Fachkräften kann die Quote gesteigert werden.

Darüber hinaus ist die Teilnahme am Boys-Day eine Möglichkeit, um bei Männern für die Berufe in der Kinderbetreuung zu werben.

2.10 Beschäftigte in Voll- und Teilzeit

2.10.1. Stand und Bewertung

in Vollzeit			
Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
AT	1	0	0,00
EG 15	1	0	0,00
EG 14	4	2	50,00
EG 13	0	0	
"höherer Dienst"	6	2	33,33
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	6	2	33,33
EG 12	0	0	
EG 11	9	4	44,44
EG 10	15	5	33,33
S 15	0	0	
EG 9b	8	6	75,00
EG 9a	19	11	57,89
S 13	1	1	100,00
"gehobener Dienst"	52	27	51,92
S 9	3	3	100,00
EG 8	23	16	69,57
S 8b	0	0	
S 8a	25	24	96,00
EG 7	0	0	
EG 6	10	6	60,00
EG 5	52	10	19,23
"mittlerer Dienst"	113	59	52,21
S 4	2	2	100,00
EG 3	35	32	91,43
EG 2	18	16	88,89
S 2	0	0	
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	55	50	90,91
Auszubildende	7	4	57,14
Insgesamt	233	142	60,94

Frauen sind in der Betrachtung der Vollzeitstellen nicht unterrepräsentiert. Der hohe prozentuale Anteil steht sicherlich im Gesamtzusammenhang mit dem hohen Frauenanteil beim Studierendenwerk.

Im Vergleich zur Gesamttabelle sinkt der Anteil bei Frauen mit Vollzeitbeschäftigung von 73,37 auf 60,94 Prozent. Dies steht in Zusammenhang mit der Teilzeitquote.

in Teilzeit

Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
AT	0	0	
EG 15	0	0	
EG 14	3	3	100,00
EG 13	6	6	100,00
"höherer Dienst"	9	9	100,00
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	3	3	100,00
EG 12	0	0	
EG 11	4	3	75,00
EG 10	9	8	88,89
S 15	3	2	66,67
EG 9b	2	2	100,00
EG 9a	16	14	87,50
S 13	0	0	
"gehobener Dienst"	34	29	85,29
S 9	2	2	100,00
EG 8	12	12	100,00
S 8b	0	0	
S 8a	17	17	100,00
EG 7	1	1	100,00
EG 6	5	3	60,00
EG 5	4	3	75,00
"mittlerer Dienst"	41	38	92,68
S 4	1	1	100,00
EG 3	22	21	95,45
EG 2	43	41	95,35
S 2	0	0	
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	66	63	95,45
Auszubildende	0	0	
Insgesamt	150	139	92,67

Bei der Beschäftigung in Teilzeit sind Frauen deutlich überrepräsentiert. Insgesamt beträgt der Unterschied zur Tabelle mit allen Beschäftigten zirka 20 Prozentpunkte.

2.10.2. Ziele

Grundsätzlich bleibt das Ziel bestehen, dass das Studierendenwerk seinen Beschäftigten die Möglichkeit bieten möchte, in Teilzeit zu arbeiten. Die Rückkehrmöglichkeit von Teilzeit in Vollzeit ist inzwischen gesetzlich geregelt, wobei dies beim Studierendenwerk auch in der Vergangenheit in den seltensten Fällen ein Problem war.

2.10.3. Maßnahmen

Das Studierendenwerk weist in allen Stellenanzeigen darauf hin, dass grundsätzlich alle Stellen auch in Teilzeit ausgeübt werden können. Dies wird auch bei zahlreichen Stellen im Studierendenwerk gelebt. Insbesondere soll transparent gemacht werden, dass auch Leitungspositionen in Teilzeit übernommen werden können. Insbesondere die Teilzeitmöglichkeit auch bei Leitungspositionen soll Frauen ermöglichen, eine Leitungsstelle anzustreben und anzunehmen. Das Studierendenwerk Stuttgart hält an der Maßnahme fest, auch über die gesetzlichen Vorgaben hinaus, befristete Teilzeit anzubieten.

2.11 Beurlaubungen

2.11.1. Stand und Bewertung

Beurlaubungen Gesamt	Davon Frauen	In %
16	16	100,00

Insgesamt waren zum Stichtag 16 Frauen beurlaubt. Frauen sind damit deutlich überrepräsentiert. Die Beurlaubungen erfolgen aufgrund von Elternzeit.

Insgesamt gibt es beim Studierendenwerk den Trend, dass auch Männer eine Elternzeit in Anspruch nehmen, diese jedoch in der Regel kürzer ist, als bei Frauen.

2.11.2. Ziele

Frauen sollen nicht dazu gezwungen sein, ungewollte Beurlaubungen in Anspruch nehmen zu müssen.

2.11.3. Maßnahmen

Bei der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit gibt es im Studierendenwerk bereits zahlreiche Ansätze. So ist die gelebte großzügige Teilzeitregelung ein erster Baustein. Diese großzügige Gewährung bei der Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit wird auch weiterhin beibehalten. Im Zuge der neuen Brückenteilzeit besteht mittlerweile hier auch ein Rechtsanspruch, so dass darüber hinaus keine weiteren Schritte zu unternehmen sind.

Männer sollen auch weiterhin dazu motiviert werden, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Hier gab es in der Vergangenheit bereits zahlreiche Beispiele, bis hin zur Abteilungsleitungsebene.

Als Träger von Kindertageseinrichtungen sucht das Studierendenwerk im Einzelfall auch nach Möglichkeiten zur Betreuung der Kinder nach dem ersten Lebensjahr. Dies

unterliegt aufgrund des Studierendenwerkgesetzes sowie verschiedener Förderrichtlinien jedoch noch gewissen Einschränkungen.

In den nächsten Jahren soll verstärkt auch das Thema Pflege in den Vordergrund gerückt werden. Hier sollen die gesetzlichen Möglichkeiten den Beschäftigten stärker bekannt gemacht werden.

Seit dem Jahr 2021 besteht eine Dienstvereinbarung zu Mobiler Arbeit, welche einen Umfang von bis zu 50% der Wochenarbeitsstunden vorsieht, die mobil erbracht werden können. Ein vorrangiges Ziel von mobiler Arbeit beim Studierendenwerk Stuttgart ist die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

2.12 Befristungen

2.12.1. Stand und Bewertung

Befristungen Gesamt	Davon Frauen	In %
4	3	75,00

Frauen sind bei Befristungen überrepräsentiert. Insgesamt ist die Anzahl der Befristungen im Verhältnis zur Gesamtanzahl an Beschäftigten jedoch sehr gering. Mit einem Anteil von 75% entspricht die Verteilung der Befristungen in etwa der Gesamtverteilung von Männern und Frauen im Unternehmen.

2.12.2. Ziele

Die Anzahl an befristet Beschäftigten ist auf diesem niedrigen Niveau zu halten. Sachbefristungen, um Stellen z.B. während einer Elternzeit freihalten zu können oder Vertretungssituationen abzufedern sind jedoch unausweichlich und im Sinne der Chancengleichheit.

2.12.3. Maßnahmen

Stellen sollen künftig weiterhin bevorzugt unbefristet ausgeschrieben werden. Das Studierendenwerk Stuttgart wendet seit einigen Jahren keine sachgrundlosen Befristungen mehr an. Bei Sachgrundbefristungen sind betroffene Beschäftigte rechtzeitig über das weitere Vorgehen zu informieren.

2.13 Bewerbungen, Einstellungen und Höhergruppierungen

2.13.1. Stand und Bewertung

Anzahl der Stellenausschreibungen	Anzahl der Bewerbungen		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
218	4013	2205	54,95%
Anzahl der Einstellungen			
Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	
198	134	67,68%	

Anzahl der Höhergruppierungen		
Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
27	24	88,89%

In insgesamt 218 Stellenausschreibungen wurden 198 Personen eingestellt. Davon waren 134 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von zirka 68 % und somit wurden deutlich mehr Frauen als Männer eingestellt.

Der Frauenanteil bei den Bewerbungen lag bei zirka 55 %.

Obwohl bei den Bewerbungen der Frauenanteil nahe dem Männeranteil war, konnte sich überdurchschnittlich häufig eine Frau in den Verfahren durchsetzen.

Insgesamt fällt bei den Höhergruppierungen auf, dass deutlich mehr Frauen als Männer höhergruppiert wurden. Im Verhältnis werden mehr Frauen höhergruppiert als Frauen im Unternehmen arbeiten.

2.13.2. Ziele

Die Bewerbungsverfahren sind regelmäßig auf die Chancengerechtigkeit hin zu überprüfen und ggf. anzupassen und zu optimieren.

In der Gesamtzahl ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen sowie bei den Einstellungen über 50 %, weshalb hierzu keine gesonderten Ziele formuliert werden müssen.

2.13.3. Maßnahmen

Im Rahmen der Stellenbesetzung sind weiterhin in jeder Stellenausschreibung die Aufgaben, Fach- bzw. Methodenkompetenz zu beschreiben, um eine objektive Personalauswahl zu ermöglichen.

Weiterhin sollen Stellen intern ausgeschrieben werden, so dass sich Mitarbeiterinnen darauf bewerben können. Jede Stelle in unterrepräsentierten Bereichen erhält eine Aufforderung an Frauen, sich auf die ausgeschriebene Stelle zu bewerben. Der Wortlaut ist: „Im Zuge der Gleichstellung von Frauen und Männern fordern wir Frauen ausdrücklich zu einer Bewerbung auf“.

Die Beauftragte für Chancengleichheit erhält die Stellenausschreibungen für Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, um Ergänzungen vornehmen zu können. Konkret handelt es sich dabei um folgende Stellen:

- Küchenleitung
- Köchin/Koch
- Hausmeister*in
- IT
- Bauen und Technik

Die Erstanalyse erfolgt zentral in der Personalabteilung mit einem strukturierten Verfahren über das Bewerbungsmanagementsystem. Hier wird in der Regel anhand von vier Bewertungspunkten ein Ranking gebildet: 1. Berufsausbildung bzw. Studium, 2. Berufserfahrung und ggf. Führungserfahrung, 3. spezifische Anforderungen der jeweiligen Stelle sowie 4. Gesamteindruck im Hinblick auf Vollständigkeit (insb. der Zeugnisse), SWS-Bezug, Motivation, Gestaltung und Rechtschreibung. Dadurch ist eine geschlechtsneutrale und nachvollziehbare Vorauswahl gewährleistet.

Im Rahmen des Auswahlverfahrens wird die Beauftragte für Chancengleichheit zu allen Vorstellungsgesprächen eingeladen, die sie unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden freigestellten Zeit nach eigenem Dafürhalten begleiten kann. Der Schwerpunkt liegt auf Besetzungsverfahren in unterrepräsentierten Bereichen (siehe oben).

2.14 Fortbildungen

2.14.1. Stand und Bewertung

Fortbildungsverträge			
Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
AT	0	0	0,00
EG 15	0	0	0,00
EG 14	0	0	0,00
EG 13	0	0	0,00
"höherer Dienst"	0	0	0,00

davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	0	0	0,00
EG 12	0	0	0,00
EG 11	1	0	0,00
EG 10	4	4	100,00
EG 9 a/b	0	0	0,00
"gehobener Dienst"	5	4	80,00
EG 8	1	1	100,00
EG 7	0	0	0,00
EG 6	0	0	0,00
EG 5	0	0	0,00
"mittlerer Dienst"	1	1	100,00
EG 4	0	0	0,00
EG 3	0	0	0,00
EG 2	0	0	0,00
EG 1	0	0	0,00
"einfacher Dienst"	0	0	0,00
Auszubildende	0	0	0,00
Auszubildende	0	0	0,00
Insgesamt	6	5	83,33

Im Zeitraum der Gültigkeitsdauer des vorherigen Chancengleichheitsplan sind insgesamt 6 geschlossene Fortbildungsverträge in Kraft getreten. Fünf der Fortbildungsverträge wurden mit Frauen geschlossen. Der Anteil von 83,33 ist höher als die Gesamtverteilung von Männern und Frauen im Unternehmen.

2.14.2. Ziele

Die Förderung von Weiterbildungs- und Aufstiegsfortbildungen soll auch zukünftig möglich sein und gefördert werden.

In den unteren Entgeltgruppen soll die Anzahl gesteigert werden.

2.14.3. Maßnahmen

Gemäß § 5 Abs. 6 TV-L führt das Studierendenwerk mit jedem*r Mitarbeiter*in jährlich ein Gespräch über Qualifizierungswünsche und Qualifizierungsbedarf. Im Rahmen dieses Gesprächs können individuelle Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart werden.

Aktuell wird durch den Personalrat eine neue Dienstvereinbarung zu Qualifizierung vorbereitet. Der Fokus der jährlichen Mitarbeiter*innengespräche soll verstärkt auf Entwicklungsperspektiven gerichtet werden.

Durch Aufklärung im Rahmen der Mitarbeiter*innengespräche sollen auch Personen in den unteren Entgeltgruppen über Fortbildungsmöglichkeiten noch stärker informiert werden.

Drei Personen aus dem Bereich Gastronomie haben im Erhebungszeitraum die Ausbildung zum Kauffrau*Kaufmann für Büromanagement begonnen bzw. abgeschlossen. Dadurch wird ein beruflicher Aufstieg ermöglicht.

2.15 Gremien

2.15.1. Stand und Bewertung

Gremium	Situation zum Stichtag des Vorgängerplans	Aktuelle Situation Stichtag: 30.06.2024
Vertretungsversammlung		
Mitglieder gesamt	56	57
Anzahl Frauen	15	21
Frauen in %	26,79%	36,84%
Verwaltungsrat		
Mitglieder gesamt	11	9
Anzahl Frauen	1	1
Frauen in %	9,1 %	11,1 %

Der Anteil von Frauen ist in der Vertretungsversammlung sowie im Verwaltungsrat im Vergleich zum Vorgängerplan gestiegen.

2.15.2. Maßnahmen

Das Studierendenwerk hat nur bedingten Einfluss auf die Zusammensetzung der Gremien. Bei den Gremien handelt es sich um Wahlgremien bzw. in der Vertretungsversammlung um Mitgliedschaften kraft Amtes der angeschlossenen Hochschulen.

Das Studierendenwerk kann nur im Rahmen der Wahlen den Hinweis geben, dass Frauen vorgeschlagen, aufgestellt und gewählt werden könnten. Diese Hinweise sind explizit für die Wahlperioden in den Verwaltungsrat seit Sommer 2018 erfolgt.

3. Zusammenarbeit BfC und Dienststellenleitung

Dienststellenleitung und Beauftragte für Chancengleichheit arbeiten bei der Umsetzung der Zielsetzungen nach diesem Chancengleichheitsplan sowie die Chancengleichheitsgesetz vertrauensvoll zusammen.

Dies drückt sich durch die Vereinbarung von gemeinsamen regelmäßigen (mind. einmal pro Quartal) Jour-Fixe-Terminen aus.

Darüber hinaus hat die Beauftragte für Chancengleichheit sowie ihre Stellvertreterin derzeit zusammen eine dienstliche Freistellung von 30 Prozent.

Ebenso verfügt die Beauftragte für Chancengleichheit über ein jährliches Budget von derzeit 5.000 Euro.

4. Fazit und Ausblick

In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, um das Globalziel der Chancengleichheit im Studierendenwerk umzusetzen. Der Frauenanteil in Leitungspositionen hat stark zugenommen. Außerdem wurden umfangreiche Möglichkeiten für mobile Arbeit eingeführt.

In einigen wenigen Teilbereichen besteht weiterhin Handlungsbedarf, der in der nächsten Berichtsperiode weiter angegangen wird. Jedoch gibt es gesamtgesellschaftliche Strukturen, die von einem einzelnen Studierendenwerk nur schwer aufgebrochen werden können (z.B. viele Männer in technischen Berufen und viele Frauen in pädagogischen Berufen). Das Studierendenwerk wird weiterhin seinen Beitrag leisten, um die Chancengleichheit in seinem Bereich umzusetzen.

Die Zusammenarbeit zwischen den Beauftragten für Chancengleichheit und der Geschäftsführung sowie den übrigen Leitungen ist gut. Das Globalziel „Chancengleichheit im Studierendenwerk“ ist für die Geschäftsführung von hoher Bedeutung und weiterhin Teil der Unternehmensvision, die das Studierendenwerk Stuttgart im Jahr 2023 erneuert hat.