

**CHANGENGLEICHHEITSPLAN  
STUDIARENDEWERK STUTTGART**

**01.01.2019-31.12.2024**

---



**STUDIARENDEWERK  
STUTTGART**

03.07.2019 Abstimmung BfC  
17.07.2019 Unterrichtung Schwerbehinderten-Vertretung  
23.07.2019 Zustimmung Personalrat  
06.08.2019 Inkraftsetzung Geschäftsführung  
06.02.2020 Anpassung nach Rückmeldung MWK  
26.01.2022 Anpassung Laufzeit

## 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.“<sup>1</sup>

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.

---

<sup>1</sup> § 1 ChancenG BW

## **1. Allgemeines (insbes. Begriffsbestimmungen)**

Die erforderlichen Daten wurden zum Stand 30.06.2018 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 15 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.

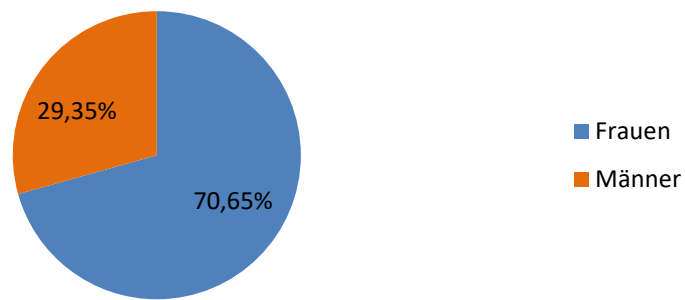
### **2.1 Frauen- und Männeranteil**

---

#### **2.1. Stand und Bewertung**

Insgesamt waren zum Stichtag 460 Personen, davon 325 Frauen) beim Studierendenwerk Stuttgart beschäftigt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 70,65 Prozent.

## Frauen- und Männeranteil der Beschäftigten



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

### 2.1.1 Ziele

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

### 2.1.2 Maßnahmen

Im Hinblick auf die Gesamtquote werden keine Maßnahmen verfolgt.

## 2.2 Beschäftigte nach Entgeltgruppen

---

### 2.2.1. Stand und Bewertung

Entgeltgruppen	Personal gesamt		
	Gesamt	Frauen	%
AT	1	0	0,00
EG 15	1	1	100,00
EG 14	4	1	25,00
EG 13	7	4	57,14
"höherer Dienst"	13	6	46,15
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	11	5	45,45
EG 12	0	0	
EG 11	14	9	64,29
EG 10	26	13	50,00
EG 9	55	39	70,91
"gehobener Dienst"	95	61	64,21
EG 8	73	63	86,30
EG 7	0	0	
EG 6	24	11	45,83
EG 5	78	26	33,33
"mittlerer Dienst"	175	100	57,14
EG 4	0	0	
EG 3	76	67	88,16
EG 2	88	80	90,91
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	164	147	89,63
Auszubildende	13	11	84,62
Auszubildende	13	11	84,62
Insgesamt	460	325	70,65

Frauen sind beim Studierendenwerk Stuttgart in den „Laufbahnen“ des gehobenen, mittleren und einfachen Dienstes in der Mehrheit. Im „höheren Dienst“ sind Frauen noch leicht in der Unterzahl. Ebenso bei der Übernahme von Leitungsfunktionen im „höheren Dienst“.

Ebenso bildet das Studierendenwerk in der Mehrheit Frauen aus.

### 2.2.2. Ziele

Der Anteil von Frauen im höheren Dienst sowie in Leitungsfunktion im höheren Dienst ist auf 50 % zu steigern.

### 2.2.3. Maßnahmen

Die Steigerung soll durch Höhergruppierung bzw. Neueinstellungen realisiert werden. Konkrete Maßnahmen sind unter Höhergruppierung und Neueinstellung beschreiben.

## 2.3 Beschäftigte nach Entgeltgruppen im Verwaltungsdienst

---

### 2.3.1. Stand und Bewertung

Verwaltungspersonal			
Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
AT	1	0	0,00
EG 15	1	1	100,00
EG 14	3	1	33,33
EG 13	5	3	60,00
"höherer Dienst"	10	5	50,00
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	7	3	42,86
EG 12	0	0	
EG 11	10	7	70,00
EG 10	18	11	61,11
EG 9	41	31	75,61
"gehobener Dienst"	69	49	71,01
EG 8	25	22	88,00
EG 7	0	0	
EG 6	8	5	62,50
EG 5	8	7	87,50
"mittlerer Dienst"	41	34	82,93
EG 4	0	0	
EG 3	0	0	
EG 2	0	0	
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	0	0	
Auszubildende	3	3	100,00
Auszubildende	3	3	100,00
Insgesamt	123	91	73,98

Im Bereich der Verwaltung sind Frauen ebenfalls in der Mehrheit. Jedoch besteht eine Unterrepräsentanz in der Übernahme von Vorgesetzten und Leitungsfunktionen im „höheren Dienst“.

### 2.3.2. Ziele

Der Anteil von Frauen im höheren Dienst mit Leitungsfunktion ist zu steigern.

### 2.3.3. Maßnahmen

Die Steigerung soll durch Höhergruppierung bzw. Neueinstellungen realisiert werden. Konkrete Maßnahmen sind unter Höhergruppierung und Neueinstellung beschreiben.

## 2.4 Beschäftigte nach Entgeltgruppen in technischen Berufen

---

### 2.4.1. Stand und Bewertung

Technisches Personal			
Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
AT	0	0	
EG 15	0	0	
EG 14	1	0	0,00
EG 13	2	1	50,00
"höherer Dienst"	3	1	33,33
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	3	1	33,33
EG 12	0	0	
EG 11	4	2	50,00
EG 10	7	2	28,57
EG 9	1	0	0,00
"gehobener Dienst"	12	4	33,33
EG 8	5	2	40,00
EG 7	0	0	
EG 6	7	0	0,00
EG 5	38	0	0,00
"mittlerer Dienst"	50	2	4,00
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	65	7	10,77

Beim technischen Personal, darunter werden hauptsächlich die Hausmeisterdienste, Technik und der Stabsbereich IDS („EDV“) verstanden, besteht durchweg eine Unterrepräsentanz von Frauen. Hier wird insgesamt ein Frauenanteil von 10,77 Prozent erreicht.

### **2.4.2. Ziele**

Der Anteil von Frauen ist in allen „Laufbahnen“ in den technischen Berufen zu steigern. Insbesondere im Bereich der Hausmeister (EG 5) sowie allgemein im „mittleren Dienst“ sind hohe Kraftanstregungen zu unternehmen.

### **2.4.3. Maßnahmen**

Neben den unten beschriebenen allgemeinen Maßnahmen könnte über die Teilnahme am bundesweiten „Girl’s Day“ nachgedacht werden.

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

### 2.5.1. Stand und Bewertung

<b>Gastronomie</b>			
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	1	0	0,00
EG 9	6	2	33,33
"gehobener Dienst"	7	2	28,57
EG 8	2	0	0,00
EG 7	0	0	
EG 6	6	3	50,00
EG 5	32	19	59,38
"mittlerer Dienst"	40	22	55,00
EG 4	0	0	
EG 3	74	65	87,84
EG 2	88	80	90,91
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	162	145	89,51
Auszubildende			
Auszubildende	0	0	
Insgesamt	209	169	80,86

In der Gastronomie sind Frauen nicht unterrepräsentiert. Jedoch fällt auf, dass ab EG 8 eine Unterrepräsentanz vorhanden ist. Deutlich wird der hohe Frauenanteil in den unteren Entgeltgruppen.

Wenn man die EG 5 nochmals detailliert betrachtet, dann fällt auf, dass von den 13 Köch/innen lediglich zwei weiblich sind. Dies entspricht lediglich 15 %.

Bei den Küchenleitungen, ab EG 6 sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert. Hier war zum Stichtag lediglich eine Frau beschäftigt. Somit 11,1 %.

### 2.5.2. Ziele

Der Frauenanteil in den oberen Entgeltgruppen ist zu steigern. Ebenso ist der Frauenanteil bei den Küchenleitungen zu steigern.

### **2.5.3. Maßnahmen**

Frauen sind ab der Entgeltgruppe 8 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.

## 2.6 Beschäftigte nach Entgeltgruppen in der Kinderbetreuung

### 2.6.1. Stand und Bewertung

Entgeltgruppen	Kinderbetreuung		
	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 9	7	6	85,71
"gehobener Dienst"	7	6	85,71
EG 8	41	39	95,12
EG 7	0	0	
EG 6	3	3	100,00
EG 5	0	0	
"mittlerer Dienst"	44	42	95,45
EG 4	0	0	
EG 3	2	2	100,00
EG 2	0	0	
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	2	2	100,00
Auszubildende	10	8	80,00
Auszubildende	10	8	80,00
Insgesamt	63	58	92,06

Im Bereich der Kinderbetreuung sind Frauen deutlich überrepräsentiert.

### 2.6.2. Ziele

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

### 2.6.3. Maßnahmen

Im vergangenen Berichtszeitpunkt wurde versucht, dass weitere männliche Fachkräfte und Auszubildende gefunden werden. Die Quote von Männern im Bereich der Auszubildenden ist im Hinblick auf die Gesamtquote überdurchschnittlich.

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

## 2.7 Beschäftigte in Voll- und Teilzeit

---

### 2.7.1. Stand und Bewertung

in Vollzeit			
Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
AT	1	0	0,00
EG 15	1	1	100,00
EG 14	3	0	0,00
EG 13	5	2	40,00
"höherer Dienst"	10	3	30,00
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	7	3	42,86
EG 12	0	0	
EG 11	12	7	58,33
EG 10	18	8	44,44
EG 9	40	25	62,50
"gehobener Dienst"	70	40	57,14
EG 8	45	36	80,00
EG 7	0	0	
EG 6	20	9	45,00
EG 5	72	21	29,17
"mittlerer Dienst"	137	66	48,18
EG 4	0	0	
EG 3	40	33	82,50
EG 2	18	14	77,77
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	58	47	81,03
Auszubildende	12	10	83,33
Auszubildende	12	10	83,33
Insgesamt	287	166	57,84

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 70,65 auf 57,84 Prozent. Dies steht in Zusammenhang mit der Teilzeitquote.

### in Teilzeit

Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
AT	0	0	
EG 15	0	0	
EG 14	1	1	100,00
EG 13	2	2	100,00
"höherer Dienst"	3	3	100,00
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	3	1	33,33
EG 12	0	0	
EG 11	2	2	100,00
EG 10	8	5	62,50
EG 9	15	14	93,33
"gehobener Dienst"	25	21	84,00
EG 8	28	27	96,43
EG 7	0	0	
EG 6	4	2	50,00
EG 5	6	5	83,33
"mittlerer Dienst"	38	34	89,47
EG 4	0	0	
EG 3	36	34	94,44
EG 2	70	66	94,29
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	106	100	94,34
Auszubildende	1	1	100,00
Auszubildende	1	1	
Insgesamt	173	159	91,91

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

#### 2.7.2. 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.

#### 2.7.3. Maßnahmen

Das Studierendenwerk weist in allen Stellen 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 (z.B. Interview mit einer Leitungsperson in Teilzeit).

Insbesondere die Teilzeitmöglichkeit auch bei Leitungspositionen soll Frauen ermöglichen, dass diese eine Leitungsstelle anstreben und annehmen.

In den vergangenen Jahren hat das Studierendenwerk die Arbeitszeiten zunehmend – entsprechend der Möglichkeiten – flexibler gestaltet. Auch in Bereichen mit feststehenden Dienstplänen wurden gewisse Öffnungsmöglichkeiten eingeführt. Dadurch soll die Möglichkeit gegeben werden, dass auch in Vollzeit die individuellen Familienpflichten wahrgenommen werden können.

Die Geschäftsführung strebt die Weiterentwicklung des „Fallweisen Arbeiten von Zuhause (FAZ)“ bzw. „mobilem Arbeiten“ an und wird hierzu geeignet technisch-organisatorische Maßnahmen unter Wahrung des Datenschutzes/DSGVO und der sonstigen gesetzlichen Anforderungen (bspw. ArbSchG) umsetzen. Hierdurch kann geeignete Arbeit auch von zu Hause aus erledigt werden.

## 2.8 Beurlaubungen

---

### 2.8.1. Stand und Bewertung

Beurlaubungen			
Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
AT	0	0	
EG 15	0	0	
EG 14	0	0	
EG 13	1	1	100,00
"höherer Dienst"	1	1	100,00
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	0	0	
EG 12	0	0	
EG 11	0	0	
EG 10	0	0	
EG 9	7	6	85,71
"gehobener Dienst"	7	6	85,71
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	2	2	100,00
EG 2	1	1	100,00
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	3	3	100,00
Auszubildende			
Auszubildende	0	0	
Insgesamt	11	10	90,91

Insgesamt waren zum Stichtag 11 Personen beurlaubt. Davon 10 Frauen. Frauen sind damit im Gesamtverhältnis deutlich überrepräsentiert.

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

### 2.8.2. Ziele

Frauen sollen durch geeignete Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht dazu gezwungen sein, dass sie überlange, ungewollte Beurlaubungen benötigen.

### **2.8.3. 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 übernehmen sind.

Männer sollen weiterhin auch dazu motiviert werden, dass diese Elternzeit in Anspruch nehmen können. 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 Studierendenwerksgesetzes sowie verschiedener Förderrichtlinien jedoch noch gewissen Einschränkungen. Dass sich auch Beschäftigte in geringeren Entgeltgruppen die Kinderbetreuung leisten können, wurde der Elternbeitrag für alle Mitarbeiter/innen des Studierendenwerks auf das Niveau der Studierenden gesenkt.

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

## **2.9 Befristungen**

---

### **2.9.1. Stand und Bewertung**

Eine Auswertung zu den befristet Beschäftigten im Planungszeitraum ist anhand der vorliegenden Daten nicht mehr rekonstruierbar. Hier muss im Zwischenbericht eine Auswertung erfolgen.

### **2.9.2. Ziele**

Die Erhebung der Daten ist sicherzustellen.

### **2.9.3. Maßnahmen**

Die zeitnahe Erhebung der befristet Beschäftigten ist durch die Personalabteilung durchzuführen.



## 2.10 Bewerbungen, Einstellungen und Höhergruppierungen

---

### 2.10.1. Stand und Bewertung

Anzahl der Stellen- ausschreibungen	Anzahl der Bewer- bungen		
	Gesamt	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil in %
399	1319	702	53 %

Anzahl der Einstel- lungen		
Gesamt	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil in %
335	248	74 %

Anzahl der Höher- gruppierungen		
Gesamt	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil in %
44	29	65 %

In insgesamt 399 Stellenausschreibungen wurden 335 Personen eingestellt. Davon waren 248 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von zirka 74 % und somit wurden deutlich mehr Frauen als Männer eingestellt.

Der Frauenanteil bei den Bewerbungen lag bei zirka 53 %.

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 zwar mehr Frauen als Männer höhergruppiert wurden. Setzt man den Anteil jedoch ins Verhältnis mit der Gesamtfrauenquote, so fällt auf, dass bei den Höhergruppierungen der Frauenanteil um 5 Prozentpunkte geringer ist.

### 2.10.2. Ziele

Der Frauenanteil ist, wie oben in den Berufsfeldern, zu steigern. Insgesamt sind die Bewerbungsverfahren hier 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.

### **2.10.3. Maßnahmen**

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

Weiterhin soll jede Stelle 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 bei folgenden Stellen:

- Regionalleitungen Gastronomie
- Küchenleitungen
- Köchin/Koch
- Hausmeister/innen
- IT
- Abteilungs- und Stabsbereichsleitungen

Die Erstanalyse erfolgt bei uns zentral in der Personalabteilung mit einem strukturierten Verfahren. Hier wird nach Berufsausbildung bzw. Studium, Berufserfahrung, ggf. Führungserfahrung sowie nach Zeugnissen ausgewertet. Dadurch ist eine geschlechtsneutrale und nachvollziehbare Vorauswahl gewährleistet.

Im Rahmen des Auswahlverfahrens wird die Beauftragte für Chancengleichheit zu den Vorstellungsgesprächen bei Besetzungsverfahren in unterrepräsentierten Bereichen (siehe oben) eingeladen. Ihre Teilnahme ist somit sichergestellt.

## **2.11 Fortbildungen**

---

### **2.11.1. Stand und Bewertung**

Eine systematische Erfassung der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen wird bislang nicht durchgeführt.

### **2.11.2. Ziele**

Eine systematische Analyse von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen soll möglich sein.

### 2.11.3. Maßnahmen

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

Eine Fortbildungsstatistik soll eingeführt werden, um zu ermitteln, inwieweit bei der Fortbildung noch frauenfördernde Maßnahmen eingeführt werden müssen. Explizit soll der Hinweis an die Vorgesetzten im Rahmen der Leistungs- und Qualifizierungsgesprächen erfolgen, dass diese Frauen zu Fort- und Weiterbildungen motivieren, welche deren Fortkommen fördern.

Führungskräfte sollen im Rahmen von Schulungen über die Wichtigkeit von Fort- und Weiterbildungen für die Chancengleichheit sensibilisiert werden.

## 2.12 Gremien

---

### 2.12.1. Stand und Bewertung

Gremium	Situation zum Stichtag des Vorgängerplans	Aktuelle Situation Stichtag: 30.06.2018
<b>Vertretungsversammlung</b>		
Mitglieder gesamt	59	56
Anzahl Frauen	17	15
Frauen in %	28,8 %	26,7 %
<b>Verwaltungsrat</b>		
Mitglieder gesamt	12	11
Anzahl Frauen	4	1
Frauen in %	33,3 %	9,1 %

Der Anzahl von Frauen ist in der Vertretungsversammlung sowie im Verwaltungsrat im Vergleich zum Vorgängerplan gesunken.

### 2.12.2. 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 Wahlperiode in den Verwaltungsrat im Sommer 2018 erfolgt; sie werden nochmals im November 2019 vor den Wahlen erneuert.

### **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 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.

In einigen 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; es nimmt auch in der internen Kommunikation einen hohen Stellenwert ein.