

# **Chancengleichheitsplan**

**des Studierendenwerks Heidelberg AÖR**

**01.07.2024 – 30.06.2030**

## I. Präambel

Das Studierendenwerk Heidelberg erachtet die im Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg verankerte Zielsetzung der Verwirklichung von chancengleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Männer und Frauen als wichtigen Baustein innerhalb eines zeitgemäßen Personalmanagementkonzepts. Sowohl bei der Personalsuche als auch bei der Personalentwicklung ist das Studierendenwerk Heidelberg (im Folgenden: STW HD) bestrebt, ein ausgewogenes Mischungsverhältnis von Frauen und Männern herbeizuführen, und zwar sowohl in Bezug auf die unterschiedlichen Aufgabengebiete, als auch in Bezug auf hierarchische Strukturen.

Der hier vorliegende Chancengleichheitsplan zeigt durch seinen Statistikteil die Bereiche auf, in denen Handlungsbedarf besteht und benennt die Maßnahmen, die das STW HD ergreifen möchte, um kontinuierlich zur Verbesserung der chancengleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer beizutragen.

Januar 2025



Clemens Metz  
Geschäftsführer

STUDIERENDENWERK HEIDELBERG  
- Anstalt des öffentlichen Rechts -  
Marstallhof 1 • 69117 Heidelberg

# I. Beschäftigtenstruktur per 30.06.2024

## 1. Personalbestand

Das Studierendenwerk Heidelberg hatte per o.g. Stichtag insgesamt 525 Beschäftigte (2018: 692 Beschäftigte), hiervon 59 % Frauen und 41% Männer. Der erhebliche Rückgang der Beschäftigtenzahl gegenüber 2018 ergibt sich aus der natürlichen Fluktuation in Zusammenhang z.Bsp. mit der Coronapandemie.

## 2. Berufsgruppen

Betrachtet man die verschiedenen in der Statistik des Chancengleichheitsplans differenzierten Berufsgruppen, ergibt sich folgendes Bild:

	Frauen	% von Gesamt	Männer	% von Gesamt	Summe
Verwaltungsfachkräfte	75	63%	44	37%	119
Architekten/ -innen	3	50%	3	50%	6
Psychologische Fachkräfte	8	73%	3	27%	11
Erzieher/-innen	86	91%	8	9%	94
Technische Fachkräfte	1	3%	30	97%	31
Köche-/innen	0	0%	29	100%	29
Küchenhilfen	132	60%	88	40%	220
Sonstige	5	33%	10	67%	15
Gesamt	310	59%	215	41%	525

Eine Unterrepräsentanz von Frauen (< 50 % der Beschäftigten) ist somit in folgenden Berufsgruppen zu verzeichnen:

**TechnikerInnen:** Frauenanteil 1 von 31 (Im Zwischenbericht per 30.06.2021: 0 von 28)

**KöchInnen:** Frauenanteil 0 von 35 (Im Zwischenbericht per 30.06.2021: 2 von 28)

Gegenüber dem Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan per 30.06.2021 liegt keine Unterrepräsentanz bei den ArchitektInnen vor, bei den TechnikerInnen liegt trotz der Einstellung einer weiblichen Person nach wie vor eine Unterrepräsentanz vor. In der Berufsgruppe der KöchInnen hat sich die Unterrepräsentanz verschlechtert.

## 3. Beschäftigte in Teilzeit und Beurlaubte

Von den 525 Beschäftigten des STW HD sind per 30.06.2024 219 Personen teilzeitbeschäftigt, dies entspricht einer Quote von 42 %. Die Aufteilung auf Frauen und Männer sieht hierbei wie folgt aus:

	<b>Frauen</b>	<i>% von Frauen Gesamt</i>	<b>Männer</b>	<i>% von Männern Gesamt</i>
Vollzeit	152	49%	154	72%
Teilzeit	159	51%	60	28%
<b>Gesamt</b>	<b>311</b>	<b>100%</b>	<b>214</b>	<b>100%</b>

Eine Beurlaubung von Mitarbeitenden des STW HD ohne Bezüge liegt zum Stichtag 30.06.2024 nicht vor (Elternzeit ist hierbei nicht berücksichtigt).

#### 4. Entgeltgruppen

Die Eingruppierung von Beschäftigten des STWs HD orientiert sich an den Vorgaben des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Die Beschäftigten des STWs HD sind wie folgt in die verschiedenen Entgeltgruppen eingruppiert.

#### Eingruppierungsebenen

Per 30.06.2024	Frauen			Männer			Gesamt Belegschaft	
	Anzahl	Anteil an "Gesamt Frauen"	Anteil an "Gesamt Belegschaft"	Anzahl	Anteil an "Gesamt Männer"	Anteil an "Gesamt Belegschaft"	Anzahl	%
Einfache Tätigkeiten (E1 - E4)	175	56%	33%	102	47%	19%	277	53%
Qualifizierte Tätigkeiten (E5 - E9b)	109	35%	21%	91	42%	17%	200	38%
Mittlere Führungsebene/mittlere Fachebene(E10 - E12)	10	3%	2%	16	7%	3%	26	5%
Obere Führungsebene (E13 - E15, AT)	16	5%	3%	6	3%	1%	22	4%
<b>Gesamt</b>	<b>310</b>	<b>100%</b>	<b>59%</b>	<b>215</b>	<b>100%</b>	<b>41%</b>	<b>525</b>	<b>100%</b>

Es zeigt sich, dass bei den einfachen und qualifizierten Tätigkeiten bis zur Entgeltgruppe E 9b der Frauenanteil höher ist, als der Anteil männlicher Mitarbeiter.

Die mittlere Führungsebene/höhere Fachebene ist durch Frauen etwas unterrepräsentiert. In der oberen Führungsebene sind Frauen in der deutlichen Mehrheit vertreten.

#### 5. Beschäftigte mit Leitungsaufgaben

Zu den Beschäftigten mit Leitungsaufgaben werden für den Zweck dieses Gleichstellungsplans alle MitarbeiterInnen gezählt, die in einer der Entgeltgruppen zwischen E 10 und E 15 bzw. außertariflich tätig sind **und** mit Weisungsbefugnis ausgestattet sind. Dies waren im STW HD per 30.06.2024 22 Personen. Der Frauenanteil beträgt hierbei 41%.

## 6. Auszubildende

Das STW HD bildet regelmäßig in den Berufen Kauffrau / Kaufmann für Büromanagement, Koch/Köchin und diverse Erzieherinnenausbildungen bzw. -praktika aus. Zudem befindet sich derzeit eine Person in einer dualen Ausbildung im Studiengang BWL – Food Management. Insgesamt beschäftigt das STW HD per 30.06.2024 15 Auszubildende, hiervon 14 Frauen und 1 Mann.

Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Ausbildungsberufen					
	Insgesamt	Frauen	% von Gesamt	Männer	% von Gesamt
Kauffrau / Kaufmann für Büromanagement	4	4	100%		
Köchin / Koch	0				
Praxisintegrierte Ausbildung für Erzieher/innen (PIA)	3	3	100%		
Anerkennungspraktikum für angehende Erzieher/innen	2	2	100%		
Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistenz	2	2	100%		
Anerkennungspraktikum für angehende Kinderpfleger/innen	2	1	50%	1	50%
Duales Studium Bachelor of Arts - BWL Food Management	1	1	100%		
<b>Gesamt</b>	<b>14</b>	<b>13</b>		<b>1</b>	

30.06.2024

## II. Erfüllung des Chancengleichheitsplans 2018 – 2024 bzw. Abgleich zum Zwischenbericht per 30.06.2021

Hinsichtlich der Beseitigung von Unterrepräsentanzen in bestimmten Berufsfeldern hat sich, bis auf das Berufsfeld der ArchitektInnen, keine signifikante Verbesserung ergeben. Im Berufsfeld der ArchitektInnen wurde erreicht, dass das Verhältnis des Anteils zwischen Frauen und Männer ausgeglichen ist (siehe Punkt I. 2. oben). Aus diesem Grund sind gem. § 8 ChancenG folgende Daten **zusätzlich** zu den unter zuvor genannten Daten zu erheben:

### 1. Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Neueinstellungen

Im Erhebungszeitraum seit dem Zwischenbericht des Chancengleichstellungsplans 2021 (per 30.06.2021) und dem Stichtag des hier vorliegenden Chancengleichstellungsplans 30.06.2024 hat das Studierendenwerk 118 Stellen intern und extern ausgeschrieben. Bei den Bewerbungen gab es einen leichten Überhang an männlichen Bewerbern. Von den neu eingestellten MitarbeiterInnen waren 59 % weiblich und 41 % männlich.

### Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Neueinstellungen

	Frauen	% von Gesamt	Männer	% von Gesamt	Gesamt
Anzahl Stellenausschreibungen (intern und extern)					118
Anzahl Bewerbungen	3016	46%	3520	54%	6537
Anzahl Neueinstellungen	160	59%	113	41%	273

zwischen 01.07.2021 bis 30.06.2024

## 2. Beförderungen / Höhergruppierungen

### Beförderungen / Höhergruppierungen

	Frauen	% von Gesamt	Männer	% von Gesamt	Gesamt
Anzahl Beförderungen	0	0%	0	0%	0
Anzahl Höhergruppierungen	26	68%	12	32%	38
Gesamt	26	68%	12	32%	38

Die Höhergruppierungen erfolgten aufgrund der Übernahme von höher bewerteten Stellen oder aufgrund der Neubewertung von Stellen.

## 3. TeilnehmerInnen an Fortbildungsmaßnahmen in unterrepräsentierten Bereichen

### Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen

	Frauen	% von Gesamt	Männer	% von Gesamt	Gesamt
Köchinnen / Köche	0	0%	5	100%	5
Techniker/innen	0	0%	4	100%	4
Gesamt	1	0%	9	100%	9

zwischen 01.07.2021 und 30.06.2024

Bei den technischen Berufen nahm bisher die weibliche Beschäftigte noch an keiner Fortbildungsmaßnahme teil. Entsprechende Fortbildungsmaßnahmen sind jedoch vorgesehen. Bei den KöchInnen haben Frauen im Verhältnis zu Ihrer Beschäftigtenzahl an Fortbildungen teilgenommen.

### **III. Ziele und Maßnahmen als Beitrag zur Stärkung der Chancengleichheit und beruflichen Entwicklung von Frauen**

#### **1. Unterrepräsentierte Bereiche**

Gemäß §6 (2) ChancenG sollen in den unterrepräsentierten Bereichen mindestens die Hälfte der Neueinstellungen auf Frauen entfallen. Insoweit dies nicht möglich ist, weil absehbar ist, dass in den betreffenden Berufen nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind, muss im ChancenG-Plan dargelegt werden, dass eine geringere Anzahl von Stellen voraussichtlich durch Frauen besetzt werden können.

Im Einzelnen sieht dies im STW HD wie folgt aus:

- Geplante Neueinstellungen im Bereich Technische Berufe: Eine Stelle im Rahmen der Nachfolgeplanung befindet sich derzeit im Ausschreibungsverfahren. Die Erfahrungen mit vorangegangenen Stellenbesetzungen in diesen Berufen ergab, dass sich sehr selten Frauen auf die Stellen bewarben, somit wird eine Beseitigung der Unterrepräsentanz in diesem Bereich eine längerfristige Herausforderung darstellen.
- Geplante Neueinstellungen im Berufsbild KöchInnen sind derzeit geplant. Die Erfahrungen mit vorangegangenen Stellenbesetzungen in diesen Berufen ergab, dass sich fast ausschließlich männliche Personen als Köchin/Koch bewarben. Aufgrund des Fachkräftemangels wird es auch künftig kaum möglich sein, diesen Bereich mit bevorzugt weiblichen Personen zu besetzen.

#### **2. Allgemeine Förderung der beruflichen Teilhabe von Frauen und Männern im STW HD**

- Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, bietet das STW HD vielfältige Teilzeitmodelle sowie grundsätzlich teilbare Vollzeitstellen. Derzeit wird eine Dienstvereinbarung erarbeitet, die den Mitarbeitenden ermöglichen soll, einen Teil ihrer Arbeitszeit in Form von Mobiler Arbeit zu leisten, sofern die Tätigkeit prinzipiell geeignet ist. Die zunehmende Digitalisierung speziell von Verwaltungsarbeitsplätzen, wird auch dazu beitragen, dass Arbeiten zu flexiblen Zeiten und an flexiblen Orten zu ermöglichen.
- Zeiten der Kindererziehung oder ausgeübte Ehrenämter werden als soziale Qualifikation betrachtet, die sich üblicherweise positiv auf die Beurteilung eines Bewerbers auswirken
- Das STW HD bietet seinen Beschäftigten die Möglichkeit, deren Kinder in seinen Kindertagesstätten betreuen zu lassen, wenn dies mit der Auslastungssituation der jeweiligen Einrichtung vereinbar ist und nicht in Widerspruch zu Fördermittelrichtlinien o. ä. steht
- Beurlaubte MitarbeiterInnen können auf Wunsch Urlaubs- oder Krankheitsvertretung übernehmen um somit die Verbindung zum Beruf und den Wiedereinstieg zu erleichtern. Geplant sind künftig routinemäßig Rückkehrgespräche, in denen mit den Rückkehrwilligen die Modalitäten des Wiedereinstiegs besprochen werden

#### **IV. FAZIT**

Das STW HD ist hinsichtlich der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Berufswelt gut aufgestellt. Befördert durch den ausgewogenen Anteil von Frauen und Männern in Leitungspositionen ist sichergestellt, dass MitarbeiterInnen beiderlei Geschlechts ermutigt werden, sich gemäß ihrer Eignung und ihren Wünschen innerhalb des STWs HD weiterzuentwickeln und somit als wertvolle Basis dafür erhalten bleiben, dass das STW HD seinen satzungsmäßigen Zweck zum Wohle der Studierenden bestmöglich erfüllen kann.