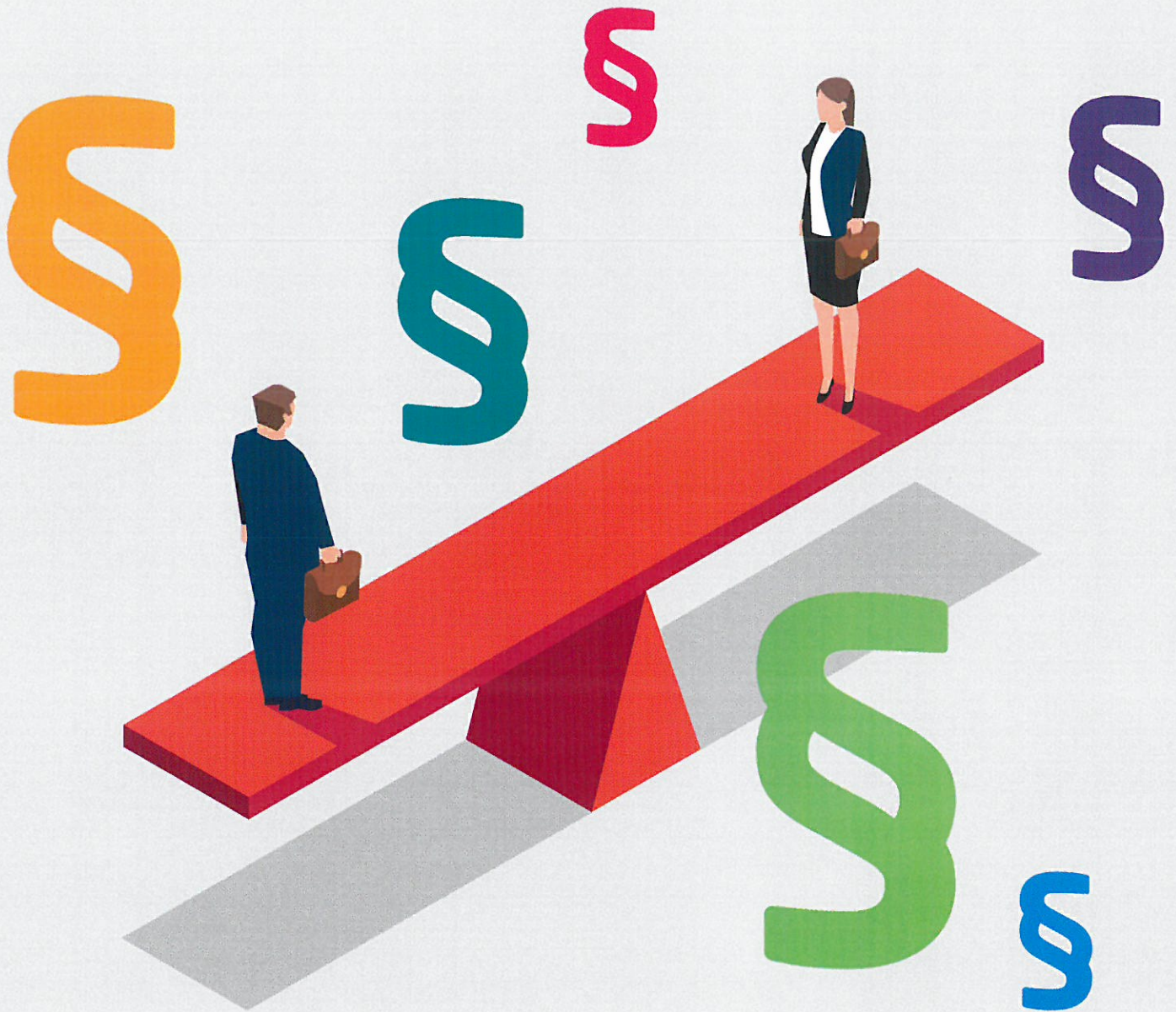


# Chancengleichheitsplan

1. Juli 2024 - 30. Juni 2030



Studierendenwerk  
Mannheim

## **Chancengleichheitsplan**

**des Studierendenwerks Mannheim AöR**

**01. Juli 2024 – 30. Juni 2030**

**gemäß § 5 des Gesetzes zur Verwirklichung der**

**Chancengleichheit von Frauen und Männern**

**im öffentlichen Dienst des  
Landes**

**Baden-Württemberg  
(ChancenG)**



## Präambel

Der vorliegende Chancengleichheitsplan wurde erstellt, um die Beschäftigten des Studierendenwerks Mannheim über geplante Maßnahmen zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz und zur Gleichstellung bei Karriereperspektiven zu informieren. Grundlage ist das im Februar 2016 verabschiedete Chancengleichheitsgesetz (ChancenG).

Das ChancenG hat in Umsetzung des Verfassungsauftrages nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz zum Ziel, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg weiter voran zu bringen und die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen sowie die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu erreichen.

Das Studierendenwerk Mannheim AöR kommt mit dem vorliegenden Chancengleichheitsplan der gesetzlichen Pflicht nach, die sich insbesondere aus folgendem Wortlaut des ChancenG ergibt:

### § 5

#### Erstellung des Chancengleichheitsplans

(1) Jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, erstellt mindestens einen Chancengleichheitsplan. In den anderen Dienststellen kann ein Chancengleichheitsplan erstellt werden. Für die Ministerien ist jeweils ein gesonderter Chancengleichheitsplan zu erstellen. Soweit Gleichstellungspläne für alle Beschäftigten gemäß § 4 Absatz 5 LHG aufgestellt werden, entfällt die Pflicht zur Erstellung eines Chancengleichheitsplans nach diesem Gesetz.

(2) Ist die personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis Beschäftigte einer nachgeordneten Dienststelle umfasst, an der Personalplanung und der Personalauswahl der nachgeordneten Dienststelle nicht unmittelbar beteiligt, kann sie von der Erstellung eines Chancengleichheitsplans für diese Beschäftigten der nachgeordneten Dienststelle absehen. Diese Beschäftigten sind in den Chancengleichheitsplan der nachgeordneten Dienststelle aufzunehmen und bei der Berechnung nach Absatz 1 Satz 1 zu berücksichtigen.

(3) In besonders gelagerten Einzelfällen kann mit Genehmigung des jeweiligen Fachministeriums und des für Frauenfragen zuständigen Ministeriums von der Erstellung eines Chancengleichheitsplans abgesehen werden.

(4) Der Chancengleichheitsplan ist für die Dauer von sechs Jahren zu erstellen und soll bei erheblichen strukturellen Änderungen angepasst werden. Bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans und seiner Anpassung ist die Beauftragte für Chancengleichheit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung frühzeitig zu beteiligen. Gegen die Entscheidungen der Dienststellenleitung steht der Beauftragten für Chancengleichheit das Recht der Beanstandung nach § 21 zu.

(5) Die Chancengleichheitspläne und ihre Anpassung sind der Dienstaufsichtsbehörde, die ihre Beauftragte für Chancengleichheit informiert, vorzulegen. Chancengleichheitspläne der übrigen, der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des

öffentlichen Rechts sind der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt und ihre Beauftragte für Chancengleichheit informiert, vorzulegen.

(6) Zusammen mit dem Chancengleichheitsplan ist alle sechs Jahre eine Übersicht über die Beschäftigtenstruktur der einzelnen Dienststellen zu erstellen und in der jeweiligen Dienststelle in geeigneter Weise bekannt zu machen.

Das Studierendenwerk Mannheim als Anstalt des öffentlichen Rechts nimmt die gesetzliche Verpflichtung ernst, in einem Chancengleichheitsplan Vorgaben festzulegen, die geeignet sind, um das Ziel der Erhöhung des Anteils der Frauen bei Einstellung und Beförderung in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind, zu erreichen. Damit soll auch die Forderung des Artikel 3 GG nach Gleichbehandlung und Gleichstellung beim Studierendenwerk erfüllt werden.

Auch wenn das Studierendenwerk Mannheim durch seine sozialunternehmerische Ausrichtung zwischenzeitlich kaum mehr typische Merkmale des „öffentlichen Dienstes“ besitzt, sieht es eine Verantwortung in Bezug auf die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die gleichermaßen Männer und Frauen betrifft.

Nach der Analyse der Beschäftigungsstruktur werden in diesem Chancengleichheitsplan Maßnahmen und Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen für Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dargestellt.

Das Studierendenwerk wird mit Hilfe des Chancengleichheitsplans die beruflichen Chancen der Frauen unterstützen. Es liegt auch im Interesse des Studierendenwerks, weiblichen Mitarbeitern den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen und deren Potentiale zu erhalten. Denn der Bedarf an leistungsfähigen und leistungsorientierten Mitarbeiterinnen zur Bewältigung der anstehenden Aufgaben ist gegeben.

Gemeinsam mit Führungskräften, der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Personalrat wird das Chancengleichheitsgesetz umgesetzt und auf die Einhaltung des Gesetzes geachtet.

**Mannheim, im September 2024**



Peter Pahle  
Geschäftsführer

## I. IST – Analyse gemäß Datenbestand zum Stichtag 30. Juni 2024

### 1. Personaldaten

Das Studierendenwerk Mannheim hatte zum Stichtag 30.06.2024 einen Personalstand von insgesamt 205 Mitarbeitern, davon sind 128 Frauen und 77 Männer.

	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen %	Männer	Anteil Männer %
<b>Anzahl der Beschäftigten</b>	205	128	62%	77	38%
<b>Vollzeitbeschäftigte</b>	111	49	44%	62	56%
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>	94	79	84%	15	16%
<b>Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben</b>	23	10	43%	13	57%
<b>Auszubildende</b>	1	1	100%	0	0%
<b>Beurlaubungen</b>	6	5	83%	1	17%
<b>Befristungen</b>	23	11	48%	12	52%

Abbildung 1: Beschäftigte des Studierendenwerk Mannheim, Stand: 30.Juni 2024



## 2. Analyse der Beschäftigten

### - Beschäftigte nach Berufsgruppen

Für den Chancengleichheitsplan werden in der Regel Personenzahlen und nicht Vollzeitäquivalente ausgewertet.

	<b>insgesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Anteil %</b>	<b>Männer</b>	<b>Anteil %</b>
<b>Verwaltungsmitarbeiter/innen</b>	67	40	60%	27	40%
<b>Psychologen/innen</b>	6	4	67%	2	33%
<b>Erzieher/innen</b>	18	14	78%	4	22%
<b>Technische Fachkräfte</b>	20	2	10%	18	90%
<b>Köche/innen</b>	19	0	0%	19	100%
<b>Küchenkräfte</b>	75	68	91%	7	9%
<b>Gesamt</b>	205	128	62%	77	38%

Abbildung 2: Beschäftigte des Studierendenwerk Mannheim nach Berufsgruppen (ohne Auszubildende), Stand: 30.Juni 2024

Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist in den Berufsgruppen der Technischen Fachkräfte und der Köche/innen zu verzeichnen.

### - Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Eingruppierungsrecht des TV-L sind im Gegensatz zum Beamtenrecht keine Laufbahngruppen vorgesehen. Eine Vergleichbarkeit kann allenfalls in der Einreihung der Entgeltgruppen EG 10 bis 15 bzw. AT-Gehalt hergestellt werden

Der Anteil der Personen weiblichen Geschlechts mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beträgt im Studierendenwerk Mannheim aktuell 43% jener der Personen männlichen Geschlechts 57%.

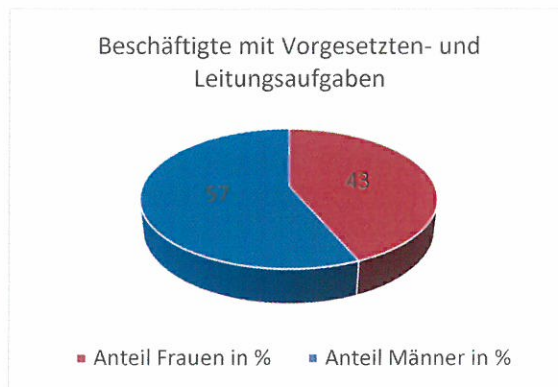


Abbildung 3: Prozentualer Anteil der Beschäftigten in Leitungsfunktion, Stand: 30.Juni 2024

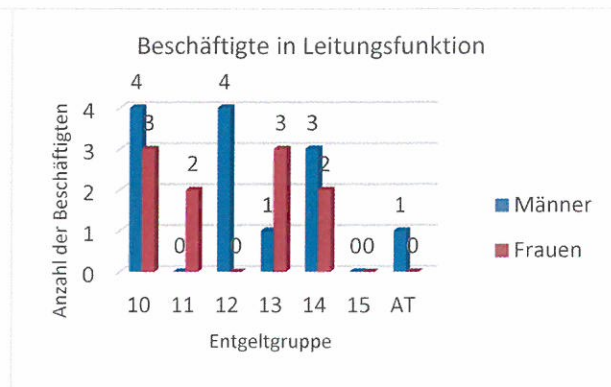


Abbildung 4: Entgeltgruppen EG 10 bis AT der Beschäftigten in Leitungsfunktion, Stand: 30.Juni 2024

#### - Auszubildende:

Das Studierendenwerk hat zum Erhebungszeitpunkt insgesamt eine weibliche kaufmännische Auszubildende.

#### - Teilzeitbeschäftigte:

Das Studierendenwerk ermöglicht im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in möglichst großem Umfang Teilzeitarbeit. Von den 205 Beschäftigten waren zum Zeitpunkt 30.06.2024 insgesamt 94 Mitarbeiter/innen in Teilzeit. Von den 205 Beschäftigten waren 79 Frauen, das entspricht 39%. Für 15 Männer, die in Teilzeit beschäftigt sind, beträgt die Quote 7%.

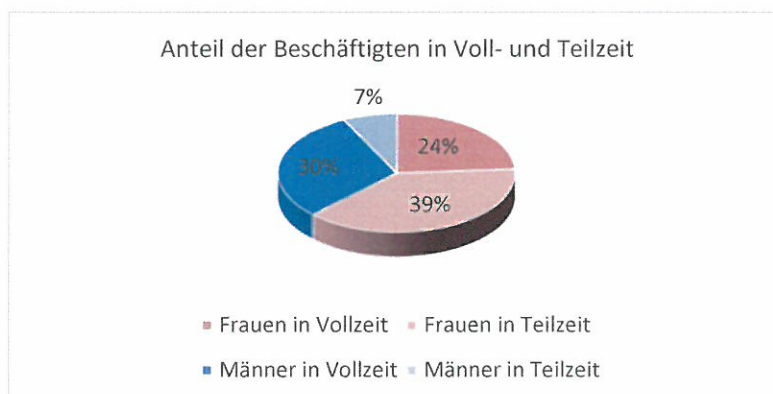


Abbildung 5: Anteil der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit beim Studierendenwerk Mannheim, Stand 30.06.2024

#### - Beurlaubungen:

Zum Zeitpunkt 30.06.2024 gab es beim Studierendenwerk Mannheim 6 Beurlaubungen. Hierbei handelte es sich jeweils um Elternzeit.

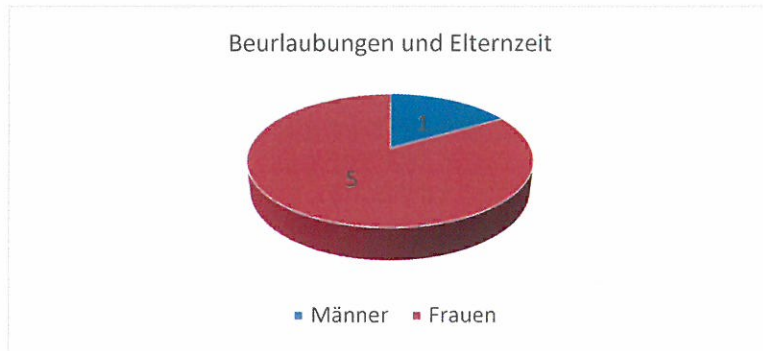


Abbildung 6: Anzahl der Beurlaubungen und Elternzeit beim Studierendenwerk Mannheim, Stand 30.06.2024



#### - Befristungen:

Zum Zeitpunkt 30.06.2024 gab es beim Studierendenwerk Mannheim 23 befristete Arbeitsverträge. Frauen sind mit 11 Befristungen in dieser Erhebungsgruppe vertreten. Das entspricht einem Anteil von 48%.

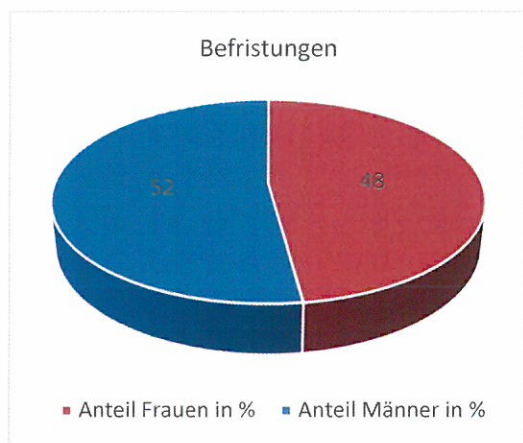


Abbildung 7: Anteil der Befristungen von Frauen und Männern beim Studierendenwerk Mannheim, Stand 30.06.2024

### 3. Entgeltgruppen

Im Tarifvertrag der Länder (TV-L) wird, anders als in früheren Tarifwerken des öffentlichen Diensts, nicht mehr nach Angestellten und Arbeitern unterschieden. Es erfolgt eine einheitliche Eingruppierung nach Entgeltgruppen. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für die Chancengleichheit.

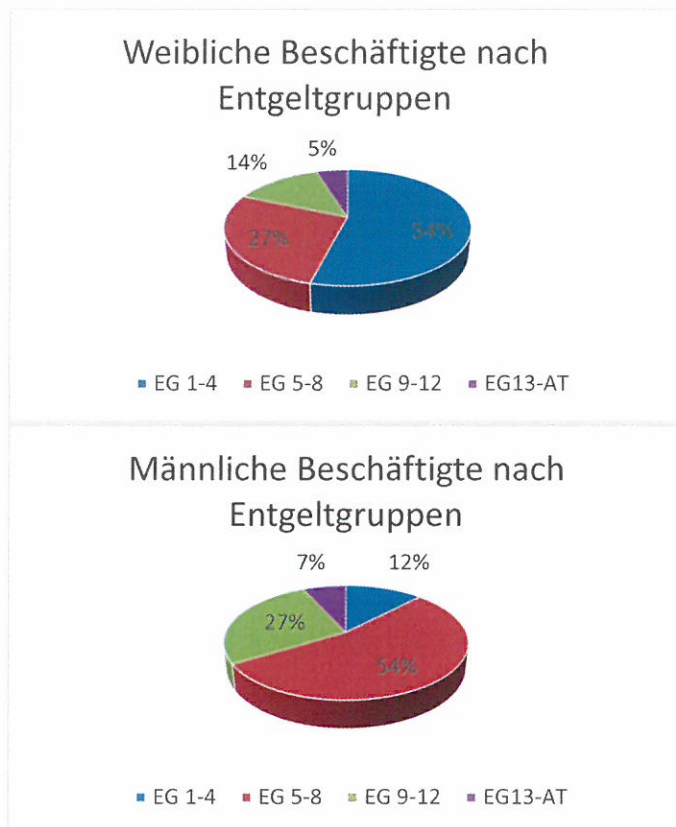


Abbildung 8/9: Eingruppierungsebenen der Frauen und Männer beim Studierendenwerk Mannheim, Stand 30.06.2024

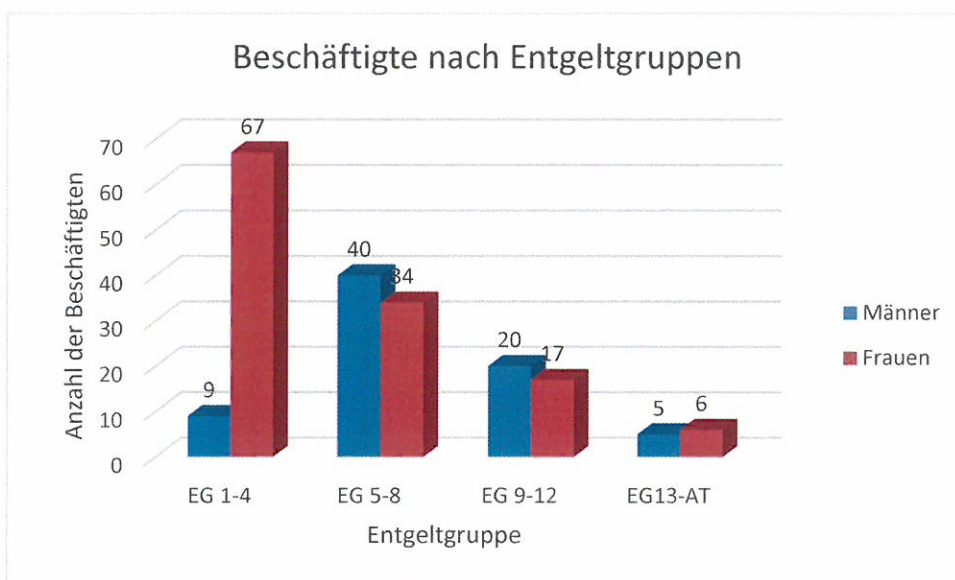


Abbildung 10: Entgeltgruppen der Beschäftigten Stand: 30.Juni 2024

**Fazit zur IST – Analyse gemäß Datenbestand zum Stichtag 30. Juni 2024:**

Seit dem letzten Chancengleichheitsplan im Jahr 2018 wurden ca. 40 Stellen (Teilzeitstellen) abgebaut. Dabei handelt es sich hauptsächlich um studentische Beschäftigte, die in der Hochschulgastronomie tätig waren. Hintergrund des Stellenabbaus ist die Schließung unseres Bistros EO aufgrund einer vollenergetischen Sanierung. Mit der Neueröffnung des Bistros EO, die im Oktober 2024 vorgesehen ist, werden wieder studentische Beschäftigte eingestellt.

In den anderen Bereichen sind keine signifikanten Änderungen in der Beschäftigtenstruktur seit 2018 zu verzeichnen.



## II. Erreichung der Ziele für die Jahre 2021 bis 2024

Ziel des Chancengleichheitsplans ist es, den Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer, deutlich unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erhöhen. Weiterhin soll die Umsetzung des ChancenG dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter Berücksichtigung des Gender Mainstreaming umzusetzen.

Um dieses grundsätzliche Ziel zu erreichen, gab sich das Studierendenwerk Mannheim bis zum Jahr 2024 folgende Zielvorgaben:

Seit dem letzten Chancengleichheitsplan (Zwischenbericht) vor drei Jahren haben sich die Frauenanteile wie folgt entwickelt:

- Verwaltung: kein Anstieg (Frauenanteil von 72 % auf 60 % gesunken)
- Psychologinnen: Anstieg um 7 % (Frauenanteil von 60 % auf 67 % gestiegen)
- Erzieherinnen: Kein Anstieg (Frauenanteil von 89 % auf 78 % gesunken)
- Technik: Anstieg um 4 % (Frauenanteil von 6 % auf 10 % gestiegen)
- Köchinnen: stagnierend (Frauenanteil bei 0 % gleichgeblieben)
- Küchenkräfte: Anstieg um 5 % (Frauenanteil von 86 % auf 91 % angestiegen)
- Leitungspositionen: stagnierend (Frauenanteil von 45 % auf 43 % in etwa gleichgeblieben)
- Erhalt der hohen Ausbildungsquote von jungen Frauen (Frauenanteil von 75 % auf 100 % gestiegen)
- Ermöglichen der Teilzeitarbeit -unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange - auch bei Führungskräften (Frauenanteil von 31 % auf 39 % gestiegen)

### Fazit zur Zielerreichung für die Jahre 2021 bis 2024:

Beim Studierendenwerk Mannheim sind weiterhin der Bereich Technik und der Bereich der Köchinnen von Frauen unterrepräsentiert.

In den anderen Bereichen konnte die hohe Quote des Frauenanteils beibehalten werden.

### III. Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit

#### 3.1. Sensibilisierung und Weiterbildung

- **Workshops und Schulungen:** Regelmäßige Workshops und Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte zum Thema Geschlechtergerechtigkeit und unbewusste Vorurteile.
- **Mentoring-Programme:** Einführung von Mentoring-Programmen, bei denen erfahrene Mitarbeiterinnen als Mentorinnen für jüngere Kolleginnen fungieren. Insbesondere die Unterstützung von neuen Mitarbeiterinnen durch Monitoring im Zuge des Onboarding-Prozesses.

#### 3.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- **Flexible Arbeitszeitmodelle:** Ausbau von Teilzeit- und Gleitzeitmodellen.
- **Mobiles Arbeiten:** Seit dem Jahr 2021 besteht beim Studierendenwerk Mannheim für Beschäftigte mit geeigneten Arbeitsplätzen die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Bis zu 50% der Arbeitszeit kann mobil gearbeitet werden. Hierzu wurde mit der Geschäftsführung und dem Personalrat eine Dienstvereinbarung geschlossen.

#### 3.3. Vorbilder und Netzwerke

- **Förderung weiblicher Vorbilder:** Identifikation und Förderung von weiblichen Vorbildern innerhalb der Organisation.
- **Netzwerke:** Unterstützung und Etablierung von Frauennetzwerken innerhalb und außerhalb der Organisation.

#### Fazit zu den Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit:

Die Stellenbesetzung im Segment der Facharbeiter gestaltet sich in der aktuellen Situation des Bewerbermarktes generell sehr schwierig. In den von Frauen unterrepräsentierten Bereichen unternimmt das Studierendenwerk Mannheim dennoch weiterhin umfangreiche Maßnahmen, um den Frauenanteil zu erhöhen.

## IV. Festlegung realistischer Ziele

Die folgenden Ziele sollen innerhalb der nächsten drei Jahre erreicht werden:

- **Erhöhung des Frauenanteils der technischen Fachkräfte in der Abteilung Facility Management:** Steigerung des Frauenanteils von 10 % auf 15 %.
- **Erhöhung des Frauenanteils der Köche in der Abteilung Hochschulgastronomie:** Steigerung des Frauenanteils von 0 % auf 10 %.
- **Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen:** Steigerung des Frauenanteils von 43 % auf 50 %.

### Fazit zur Festlegung realistischer Ziele:

Aufgrund des insgesamt recht ausgewogenen Frauenanteils im Studierendenwerk Mannheim, konzentrieren sich die formulierten Ziele auf die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Ziele wurden so gewählt, dass eine Erreichung realistisch ist. Schwankungen bei Stellenbesetzungen sind aufgrund der angespannten Bewerberlage dennoch möglich.



## V. Monitoring und Evaluation

Ein kontinuierliches Monitoring und Evaluation der umgesetzten Maßnahmen sind unerlässlich, um den Fortschritt zu überprüfen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen. Ein Bericht über den Fortschritt wird spätestens mit dem Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan erstellt und veröffentlicht.

### 5.1. Stellenbesetzung

Grundlage für Stellenbesetzungen ist die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, unabhängig vom Geschlecht.

### 5.2. Stellenausschreibung

Stellenausschreibungen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form abgefasst. Für die ausgeschriebene Stelle wird durch die zuständige Abteilung ein Anforderungsprofil erstellt. Stellen werden grundsätzlich intern und extern ausgeschrieben.

Bei Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

Vor den Ausschreibungen wird geprüft, ob Stellen teilbar sind.

### 5.3. Stellenbesetzung / Vorstellungsgespräche

§ 3 Absatz 3 im Gleichstellungsgesetz regelt die Teilnahmeberechtigung an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen.

Folgende Kriterien werden bei einer Einstellung oder der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten nicht gegen die Bewerberin oder den Bewerber verwendet:

- Fragen nach der Familienplanung und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, werden nicht gestellt.
- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Lebensalter, sofern es dem Stellenprofil nicht entgegensteht
- Einkünfte, Familienstand und Stellung des Partners oder der Partnerin

Fragen nach der Familienplanung und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, werden nicht gestellt. Auch Fragen nach Pflegeaufgaben und wie diese neben dem Beruf wahrgenommen werden können, sind im Studierendenwerk Mannheim nicht zulässig.

In den Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, werden gegebenenfalls alle Bewerberinnen, die die qualifikationsmäßigen Voraussetzungen erfüllen, bei der Vorauswahl berücksichtigt.

#### **5.4. Personalentwicklung, Übertragung anderer Tätigkeiten**

Bei Umsetzungen, Personalentwicklung oder der Einleitung von anderen Maßnahmen, die der Qualifizierung dienen, werden bei gleicher Eignung - in unterrepräsentierten Bereichen - Frauen bevorzugt.

#### **5.5. Fortbildungsmaßnahmen**

Zur Erhaltung und Ausweitung der Qualifikationen werden entsprechende Fortbildungsprogramme angeboten. (z.B. Auslage von Fortbildungsangeboten, Veröffentlichung in einem internen Mitteilungsblatt).

Beschäftigte sind gezielt von Vorgesetzten auf bestehende Fortbildungsangebote zur Weiter- und Höherqualifizierung anzusprechen. Die Fortbildungsangebote sind möglichst dienstortsnah durchzuführen.

Beurlaubte Beschäftigte erhalten, soweit es möglich und vertretbar ist, die Möglichkeit, die Verbindung zu ihren Berufen aufrecht zu erhalten, z.B. durch Einsatz als Urlaubs- und Krankheitsvertretung oder als Aushilfe. Weiterhin sollen sie die Möglichkeit haben, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, um so ihre Qualifikation zu erhalten und auszubauen. Der Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit wird damit erleichtert.

Darüber hinaus wurde mit der Arbeitsgemeinschaft der Studierendenwerk Süd-West die Möglichkeit zum umfassenden Know-how-Transfer und Erfahrungsaustausch für alle Beschäftigten der teilnehmenden Studierendenwerke geschaffen.

Innerhalb des Studierendenwerks soll durch vorangegangene und geplante Schulungsmaßnahmen zukünftig die Möglichkeit geschaffen werden, eigene Mitarbeiterinnen als Leiterinnen und Referentinnen für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen einzusetzen.

#### **5.6. Flexibilisierung der Arbeitszeit / Teilzeitbeschäftigung**

Beim Studierendenwerk Mannheim sind 94 Teilzeitbeschäftigte beschäftigt, die die Möglichkeit flexibler Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Die verschiedenen Teilzeitmodelle sollen auf Wunsch der Beschäftigten weiterhin flexibel gehandhabt werden. So werden verschiedene Arbeitsmodelle beispielsweise 4-Tage-Woche oder individuelle Regelungen der Arbeitszeit angeboten. Die Möglichkeit, dass auch Männer Teilzeitarbeit bzw. Elternzeit in Anspruch nehmen können, wird durch entsprechende Sensibilisierung und Informationen weitergegeben.

Teilzeitbeschäftigte werden nicht benachteiligt.

### 5.7. Verhinderung von Belästigungen am Arbeitsplatz

Im seit dem Jahre 2006 gültigen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird jedwede Belästigung am Arbeitsplatz, unter anderem auch Beleidigung und sexuelle Belästigung, verboten.

Belästigungen stellen eine Arbeitsvertragsverletzung dar und führen zu arbeitsrechtlichen bzw. disziplinarrechtlichen Konsequenzen.

Im Belästigungsfall ist die Beauftragte für Chancengleichheit Ansprechpartnerin für die Betroffenen.

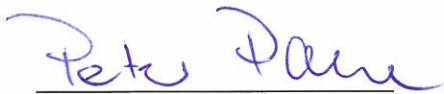
### 5.8. Bekanntmachung

Der Chancengleichheitsplan wird allen Beschäftigten zur Kenntnis gebracht und im Intranet veröffentlicht.

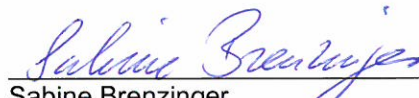
## VI. Schlussbemerkung

Das Studierendenwerk Mannheim Anstalt des öffentlichen Rechts verpflichtet sich, die Gleichstellung von Frauen in allen Bereichen konsequent zu fördern und strukturelle Benachteiligungen abzubauen. Durch die Umsetzung dieses Chancengleichheitsplans soll ein wichtiger Beitrag zur Chancengleichheit und zur Verbesserung der Arbeitskultur geleistet werden.

Mannheim, 30. September 2024



Peter Pahle  
Geschäftsführung



Sabine Brenzinger  
BfC