

**ZWISCHENBERICHT ZUM CHANCENGLEICHHEITSPLAN  
STUDIERENDENWERK STUTTGART**

**Stand 30.06.2021**

---



**STUDIERENDENWERK  
STUTTGART**

## VORWORT

---

Der aktuelle Chancengleichheitsplan wurde für die Zeit vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2024 erstellt. Diesem Plan liegen die Daten zum Stichtag 30.06.2018 zugrunde.

Nach § 8 des Chancengleichheitsplans ist zu prüfen, warum von den Zielvorgaben nicht erreicht wurden und ggf. sind Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Mit diesem Zwischenbericht wird dieser gesetzlichen Vorgabe nachgekommen. Für den Zwischenbericht wurden die Daten zum Stichtag 30.06.2021 erhoben.

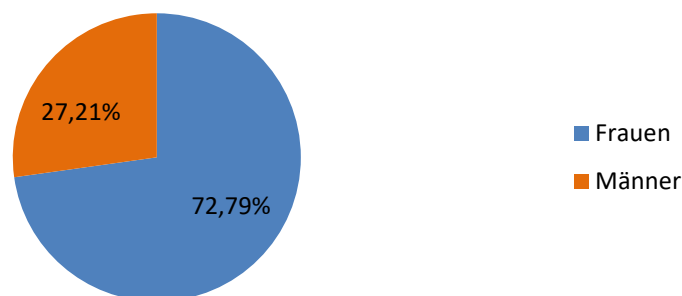
## 1. Frauen- und Männeranteil insgesamt

---

### Stand und Bewertung

Insgesamt waren zum 30.06.2021 441 Personen, davon 321 Frauen, beim Studierendenwerk Stuttgart beschäftigt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 72,7 Prozent. Damit ist der Frauenanteil im Vergleich zum Stichtag des Chancengleichheitsplans um 2,05 Prozentpunkte leicht gestiegen.

**Frauen- und Männeranteil der Beschäftigten**



## 2. Beschäftigte nach Entgeltgruppen

---

### 2.1. Stand und Bewertung

Personal gesamt			
Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
AT	1	0	0,00
EG 15	1	0	0,00
EG 14	7	3	42,80
EG 13	4	3	75,00
"höherer Dienst"	13	6	46,10
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	9	4	44,40
EG 12	0	0	
EG 11	14	6	42,85
EG 10	30	19	63,33
EG S15	3	2	66,66
EG 9b	11	9	81,81
EG S13	1	1	100,00
EG 9a	34	20	58,82
EG S9	7	6	85,71
"gehobener Dienst"	100	63	63,00
EG 8	39	32	82,05
EG S8b	0	0	
EG S8a	43	43	100,00
EG 7	0	0	
EG 6	17	7	41,17
EG S5	0	0	
EG 5	68	21	30,88
"mittlerer Dienst"	167	103	61,67
EG 4	0	0	
EG S4	3	3	
EG 3	64	59	92,18
EG S3	0	0	
EG 2	75	69	92,00
EG S2	1	1	100,00
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	143	132	92,30
Auszubildende	18	17	94,44
Auszubildende	18	17	94,44
Insgesamt	441	321	72,78

Laufbahn	Stand 30.06.2018	Stand 30.06.2021	Differenz
Höherer Dienst	46,15 %	46,10 %	-0,05
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsfunk- tion	45,45 %	44,4 %	-1,05
Gehobener Dienst	64,21 %	63,00 %	-1,21
Mittlerer Dienst	57,14 %	61,67 %	+4,53
Einfacher Dienst	89,63 %	92,30 %	+2,67
Auszubildende	84,62 %	94,44 %	+9,82

Der prozentuale Anteil von Frauen ist im höheren und gehobenen Dienst leicht gesunken. Der prozentuale Anteil im mittleren Dienst ist gestiegen.

Im höheren Dienst sowie bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen des höheren Dienstes sind Frauen noch leicht unterrepräsentiert.

## 2.2. Anpassungsbedarf

Aufgrund der Zwischenauswertung ergibt sich kein Anpassungsbedarf des Chancengleichheitsplans.

### 3. Beschäftigte nach Entgeltgruppen im Verwaltungsdienst

#### 3.1. Stand und Bewertung

<b>Verwaltungspersonal</b>			
Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
AT	1	0	0,00
EG 15	1	0	100,00
EG 14	6	3	50,00
EG 13	3	3	100,00
"höherer Dienst"	11	6	54,5
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	8	4	50,0
EG 12	0	0	
EG 11	10	4	40
EG 10	22	16	72,7
EG 9b	10	9	90
EG 9a	25	19	76,0
"gehobener Dienst"	67	48	71,6
EG 8	31	28	90,3
EG 7	0	0	
EG 6	6	3	50,0
EG 5	5	2	40,0
"mittlerer Dienst"	42	33	78,6
EG 4	0	0	
EG 3	0	0	
EG 2	0	0	
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	0	0	
Auszubildende	6	6	100,00
Auszubildende	6	6	100,00
Insgesamt	126	93	73,98

Laufbahn	Stand 30.06.2018	Stand 30.06.2021	Differenz
Höherer Dienst	50 %	54,5 %	+4,5
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsfunktion	42,86 %	50,0 %	+7,14
Gehobener Dienst	71,01 %	71,6 %	+0,59
Mittlerer Dienst	82,93 %	78,6 %	-4,33
Einfacher Dienst	0 %	0 %	0
Auszubildende	100 %	100,0 %	0

Im Bereich der Verwaltung sind Frauen ebenfalls in der Mehrheit. Die Unterrepräsentanz in der Übernahme von Vorgesetzten und Leitungsfunktionen im „höheren Dienst“ konnte im Verwaltungsbereich abgebaut werden.

### **3.2. Anpassungsbedarf**

Ein Anpassungsbedarf wird nicht gesehen.

## 4 Beschäftigte nach Entgeltgruppen in technischen Berufen

### 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	1	0	0,00
"höherer Dienst"	2	0	0,00
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	2	0	0
EG 12	0	0	
EG 11	4	2	50,00
EG 10	8	3	37,5
EG 9a	3	0	0,00
"gehobener Dienst"	15	5	33,33
EG 8	5	3	60,00
EG 7	0	0	
EG 6	2	1	50,00
EG 5	24	0	0,00
"mittlerer Dienst"	31	4	12,9
EG 4	0	0	
EG 3	0	0	
EG 2	0	0	
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	0	0	
Auszubildende	0	0	
Auszubildende	0	0	
Insgesamt	48	9	18,7

Laufbahn	Stand 30.06.2018	Stand 30.06.2021	Differenz
Höherer Dienst	33,3 %	0 %	- 33,3
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsfunktion	33,3 %	0 %	- 33,3
Gehobener Dienst	33,3 %	33,3 %	0
Mittlerer Dienst	4 %	12,9 %	+ 8,9
Einfacher Dienst	0 %	0 %	0
Auszubildende	0 %	0 %	0

Beim technischen Personal, darunter werden hauptsächlich die Hausmeisterdienste, Technik und der Stabsbereich IDS („EDV“) verstanden, hat sich der Frauenanteil aufgrund von Personalwechseln auf 0 reduziert.

#### **4.2. Anpassungsbedarf**

Die Bewerbungslage in den technischen Bereichen ist insgesamt in der Region Stuttgart herausfordernd. Es gehen wenige bis gar keine Bewerbungen ein. Frauen sollen bei neuen Ausschreibungen nochmals explizit zur Bewerbung aufgefordert werden.



## 5. Beschäftigte nach Entgeltgruppen in der Gastronomie

### 5.1. Stand und Bewertung

Entgeltgruppen	Gastronomie		
	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	
EG 9a	6	1	16,6
"gehobener Dienst"	7	1	16,6
EG 8	3	1	33,3
EG 7	0	0	
EG 6	9	3	33,3
EG 5	39	19	48,7
"mittlerer Dienst"	51	23	45,1
EG 4	0	0	
EG 3	64	59	92,2
EG 2	75	69	92
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	139	128	92,1
Auszubildende	0	0	
Auszubildende	0	0	
Insgesamt	197	152	77,7

Laufbahn	Stand 30.06.2018	Stand 30.06.2021	Differenz
Gehobener Dienst	0 %	0 %	0
Gehobener Dienst	28,6	16,66	-11,9
Mittlerer Dienst	55 %	45,1 %	-9,9
Einfacher Dienst	89 %	92,3 %	+3,3
Auszubildende	0 %	0 %	0

Die Unterrepräsentanz von Frauen im gehobenen Dienst hat leider zugenommen. Auch im mittleren Dienst sind Frauen jetzt unterrepräsentiert.

## **5.2. Anpassungsbedarf**

Die aufgeführten Maßnahmen bleiben dennoch trotz der Entwicklung richtig. Aufgrund der Corona-Pandemie finden im Bereich der Gastronomie seit fast zwei Jahren keine Neueinstellungen mehr statt. Auch für 2022 wird durch Neueinstellungen wenig Potenzial bestehen, da die Mensen und Cafeterien noch immer nicht ausgelastet sind und sich weiterhin in Kurzarbeit befinden.

## 6. Beschäftigte nach Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst

### 6.1. Stand und Bewertung

<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>			
Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
EG S18	0	0	
EG S17	0	0	
EG S16	0	0	
EG S15	3	2	66,6
EG S14	0	0	
EG S13	1	1	100,0
EG S12	0	0	
EG S11b	0	0	
"gehobener Dienst"	4	3	75,00
EG S11a	0	0	95,12
EG S10	0	0	
EG S9	7	6	85,71
EG S8b	0	0	
EG S8a	43	43	100,00
EG S7			
EG S6			
EG S5			
EG S4	3	3	100,0
"mittlerer Dienst"	53	52	98,11
EG S3	0	0	
EG S2	1	1	100,00
"einfacher Dienst"	1	1	100,00
Auszubildende	12	11	91,66
Auszubildende	12	11	91,66
Insgesamt	70	67	95,71

Laufbahn	Stand 30.06.2018	Stand 30.06.2021	Differenz
Gehobener Dienst	85,7 %	75,0 %	-10,7
Mittlerer Dienst	95,5 %	98,1 %	+2,6
Einfacher Dienst	100 %	100 %	0
Auszubildende	80 %	91,7 %	+11,7

Frauen sind im Sozial- und Erziehungsdienst weiterhin in allen Laufbahnbereichen überrepräsentiert.

### 6.2. Anpassungsbedarf

Es besteht kein Anpassungsbedarf.

## 7. Beschäftigte in Voll- und Teilzeit

---

### 7.1. Stand und Bewertung

<b>in Vollzeit</b>			
Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
AT	1	0	0,00
EG 15	1	0	0,00
EG 14	6	2	42,80
EG 13	1	0	75,00
"höherer Dienst"	9	2	22,2
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	8	2	25,0
EG 12	0	0	
EG 11	11	4	36,4
EG 10	23	14	60,8
EG S15	1	1	100,0
EG 9b	9	7	77,8
EG S13	1	1	100,0
EG 9a	27	14	51,8
EG S9	5	4	80,0
"gehobener Dienst"	77	45	58,4
EG 8	23	17	73,9
EG S8b	0	0	
EG S8a	25	25	100,0
EG 7	0	0	
EG 6	15	6	40,0
EG S5	0	0	
EG 5	63	18	28,6
"mittlerer Dienst"	126	66	52,4
EG 4	0	0	
EG S4	2	2	
EG 3	38	34	89,5
EG S3	0	0	
EG 2	18	16	88,8
EG S2	1	1	100,00
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	59	53	89,8
Auszubildende	17	16	94,1
Auszubildende	17	16	94,1
Insgesamt	287	181	63,1

**in Teilzeit**

Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	%
AT	0	0	0,00
EG 15	0	0	0,00
EG 14	1	1	100,0
EG 13	3	3	100,0
"höherer Dienst"	4	4	100,0
davon mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	2	2	100,0
EG 12	0	0	
EG 11	3	2	66,6
EG 10	7	5	71,4
EG S15	2	1	50,0
EG 9b	2	2	100,0
EG S13	0	0	
EG 9a	7	6	85,7
EG S9	2	2	100,0
"gehobener Dienst"	23	18	78,2
EG 8	16	15	93,8
EG S8b	0	0	
EG S8a	18	18	100,0
EG 7	0	0	
EG 6	2	1	100,0
EG S5	0	0	
EG 5	5	3	60,0
"mittlerer Dienst"	41	37	92,5
EG 4	0	0	
EG S4	1	1	100,0
EG 3	26	25	96,1
EG S3	0	0	
EG 2	57	53	92,9
EG S2	1	1	100,0
EG 1	0	0	
"einfacher Dienst"	85	80	94,1
Auszubildende	1	1	100
Auszubildende	1	1	100
Insgesamt	154	140	90,9

Mit 63,1 % (30.06.21) zu 57,8 % (30.06.2018) hat sich der Anteil von Frauen in Vollzeitstellen leicht erhöht. Hingegen ist der Wert von Frauen in Teilzeit Stellen leicht gesunken. (90,9 % am 30.06.21 zu 91,91 % am 30.06.2018).

## 7.2. Anpassungsmaßnahmen

Anpassungsmaßnahmen sind nicht erforderlich.

## 8. Befristungen

---

### 8.1. Stand und Bewertung

Am 30.06.2021 war lediglich eine Arbeitnehmerin befristet beschäftigt, sofern man die Ausbildungsverhältnisse aufgrund ihrer Besonderheit außer Betracht lässt.

Die Arbeitnehmerin wurde nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

### 8.2. Ziele

Weiterhin ist angestrebt, dass befristete Arbeitsverhältnisse nur bei Vorliegen eines Sachgrundes eingegangen werden sollen.

### 8.3. Maßnahmen

Derzeit keine Maßnahmen erforderlich.

## 9. Bewerbungen, Einstellungen und Höhergruppierungen

---

### 9.1. Stand und Bewertung

Im Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 30.06.2021 wurden 81 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Der Frauenanteil an Bewerbungen auf diese Stellen lag bei 56 %. Die Stellenbesetzungsverfahren bei den pädagogischen Fachkräften wurde nicht in die Auswertung einbezogen, da aufgrund des Mangels an Bewerber\*innen im Grunde jede qualifizierte Bewerber\*in eingeladen wird. Aufgrund der Überrepräsentanz von Frauen in dieser Berufsgruppe sollte dies im Rahmen der Chancengleichheit auch vertretbar sein.

Anzahl der Stellen-ausschreibungen	Anzahl der Bewerbungen		
	Gesamt	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil in %
81	1100	617	56 %

Anzahl der Einstellungen bzw. Höhergruppierungen		
Gesamt	Anzahl von Frauen	Frauenanteil in %
64	37	57 %

Im Rahmen der Ausschreibungen wurden insgesamt 64 Stellen intern bzw. extern besetzt. Davon waren 37 Frauen (57 %).

Anzahl der Höhergruppierungen		
Gesamt	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil in %
13	9	65 %

Von den insgesamt 64 Stellenbesetzungen erfolgten 13 Besetzungen nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens durch eine interne Höhergruppierung. Darunter waren 9 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 65 Prozent.

## 9.2. Anpassungsbedarf

Ein Anpassungsbedarf des Chancengleichheitsplans wird nicht gesehen.

## 10. Qualifizierungsmaßnahmen

---

### 10.1. Stand und Bewertung

Im Berichtszeitraum wurden 5 Weiterqualifizierungen durch das Studierendenwerk gefördert, die zur Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit qualifizieren sollen. Der Frauenanteil beläuft sich auf 80 Prozent.

Darüber hinaus wurden jährlich Fortbildungen und Schulungen durch die Chancengleichheitsbeauftragte durchgeführt, welche insbesondere die Persönlichkeitsentwicklung im Fokus hatten.

### 10.2. Anpassungsbedarf

In die Projektgruppe zur Überarbeitung der Dienstvereinbarung zu den Leistungsbeurteilungs- und Qualifizierungsgesprächen wird die Chancengleichheitsbeauftragte aufgenommen.

## 11. Gremien

---

### 11.1. Stand und Bewertung

Gremium	Aktuelle Situation Stichtag: 30.06.2018	Situation zum Stichtag 30.06.2021
<b>Vertretungsversammlung</b>		
Mitglieder gesamt	56	57
Anzahl Frauen	15	18
Frauen in %	26,7 %	31,6 %
<b>Verwaltungsrat</b>		
Mitglieder gesamt	11	10
Anzahl Frauen	1	2
Frauen in %	9,1 %	20,0 %

Der Anzahl von Frauen ist im Verwaltungsrat gestiegen. Auch der in der Vertretungsversammlung ist die Anzahl von Frauen gestiegen.

### 11.2. Anpassungsbedarf

Ein Anpassungsbedarf des Chancengleichheitsplans wird nicht gesehen.



## 12. Zahl der Funktionsstellen

---

### 12.1. Stand und Bewertung

Als Funktionsstellen werden beim Studierendenwerk Stuttgart folgende Positionen definiert:

- Abteilungs- und Stabsbereichsleitungen
- Regional-, Sachgebiets-, Bereichs- und Gruppenleitungen
- Hausmeisterkoordinatoren
- Küchenleitungen
- Cafeteria-Leitungen
- Leitungen der Kindertagesstätten

Funktionsstelle	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Abteilungs- bzw. Stabsbereichsleitung	9	4	44,4
Zweite Führungsebene der Abteilungen- und Stabsbereiche (SGL, BL, RL, GL)	14	9	64,3
Hausmeisterkoordinatoren	3	1	33,3
Küchenleitungen	8	2	25
Cafeteria-Leitungen	10	10	100
Leitungen der Kindertagesstätten	7	6	85,7
<b>Insgesamt</b>	<b>51</b>	<b>32</b>	<b>62,7</b>

Bei den Funktionsstellen sind Frauen bei der Gesamtbetrachtung nicht unterrepräsentiert. Jedoch ergibt sich eine Unterrepräsentation bei den Abteilungs- und Stabsbereichsleitungen, bei den Hausmeisterkoordinatoren und den Küchenleitungen.

### 12.2. Anpassungsbedarf

Ein Anpassungsbedarf des Chancengleichheitsplans wird nicht gesehen.

### 13. Fazit und Ausblick

---

Der Zwischenbericht zeigt, dass Frauen im höheren Dienst sowie in Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen des höheren Dienstes noch immer leicht unterrepräsentiert sind. Insgesamt zeigt sich aber, dass das Studierendenwerk Stuttgart mit über 40 % der Zielmarke von 50 % schon weit entgegengekommen ist.

Die Herausforderungen bestehen beim Studierendenwerk Stuttgart eher in bestimmten Berufsgruppen, in denen Frauen weiterhin stark unterrepräsentiert sind. Die Maßnahmen des Chancengleichheitsplan sind auch nach der Zwischenauswertung richtig und weiter fortzusetzen.

Dass die Maßnahmen insgesamt richtig sind, zeigt sich dadurch, dass das Studierendenwerk bei den Bewerbungen, Einstellungen sowie Höhergruppierungen einen Frauenanteil von über 50 % erreicht.

Eine Chance bietet die Überarbeitung des bisherigen Leitungs- und Qualifizierungsgesprächs, um dadurch die interne Qualifizierung von Frauen weiter zu fördern.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wurde bei der Erstellung des Zwischenberichts beteiligt. Der Personalrat hat gemäß § 75 Abs. 4 Nr. 19 LPVG zugestimmt.