

**Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan
des Studierendenwerks Mannheim AöR
zum Stichtag 30.06.2021**

**gemäß § 8 Absatz 1 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit
von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-
Württemberg
(ChancenG)**

I. IST – Analyse gemäß Datenbestand zum Stichtag 30. Juni 2021

1. Übersicht der Personaldaten

Das Studierendenwerk Mannheim hatte zum Stichtag 30.06.2021 einen Personalstand von insgesamt 199 Beschäftigten, davon sind 136 Frauen und 63 Männer.

Kategorie	insgesamt	Männer	Frauen	Anteil Frauen in %
Beschäftigte inkl. Azubis	199	63	136	68,3
Vollzeitbeschäftigte	107	53	54	50,5
Teilzeitbeschäftigte	92	10	82	89,1
Beschäftigte mit Vorgesetzten- & Leitungsaufgaben	24	13	11	45,8
Auszubildende	4	1	3	75,0
Beurlaubungen	12	2	10	83,3

Abbildung 1: Beschäftigte des Studierendenwerk Mannheim, Stand: 30.Juni 2021

2. Analyse der Beschäftigten

- Beschäftigte nach Berufsgruppen (ohne Auszubildende)

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

	insgesamt	Frauen	Anteil %	Männer	Anteil %
Verwaltungsmitarbeiter/innen	61	44	72%	17	28%
Psychologen/innen	5	3	60%	2	40%
Erzieher/innen	19	17	89%	2	11%
Technische Fachkräfte	16	1	6%	15	94%
Köche/innen	15	0	0%	15	100%
Küchenkräfte	79	68	86%	11	14%
Gesamt	195	133	68%	62	32%

Abbildung 2: Übersicht der Beschäftigten des Studierendenwerk Mannheim nach Berufsgruppen (ohne Auszubildende), Stand: 30.Juni 2021

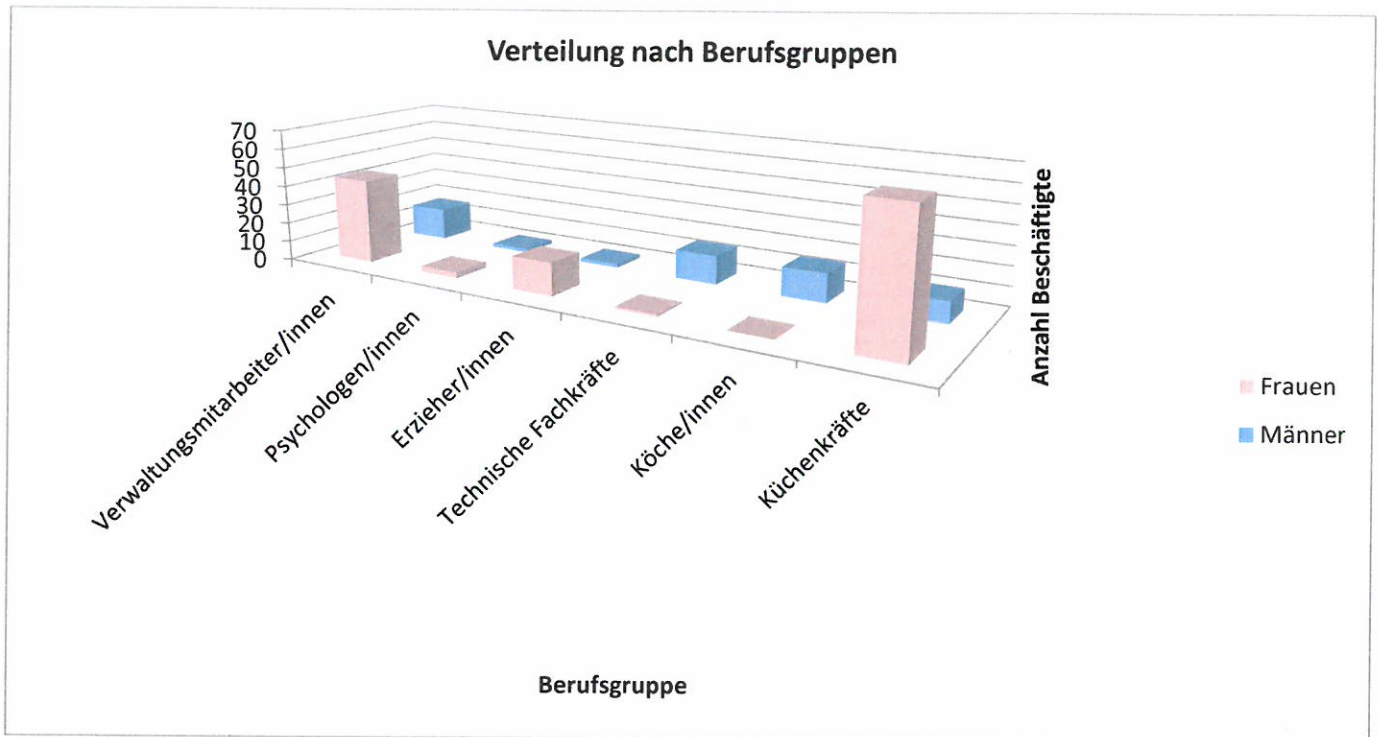


Abbildung 3: Grafik zur Darstellung der Beschäftigten nach Berufsgruppen (ohne Auszubildende), Stand: 30.Juni 2021

Sehr erfreulich ist, dass wir seit 2018 bei den Technischen Fachkräften eine Hausbetreuerin für uns gewinnen konnten. Trotzdem bleibt eine Unterrepräsentanz von Frauen 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

Erfolgreiche Frauenförderung konnte in der Entwicklung der Frauenquote im Leitungsbereich betrieben werden. Der Anteil der Personen weiblichen Geschlechts mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beträgt im Studierendenwerk Mannheim aktuell 46% jener der Personen männlichen Geschlechts 54%.

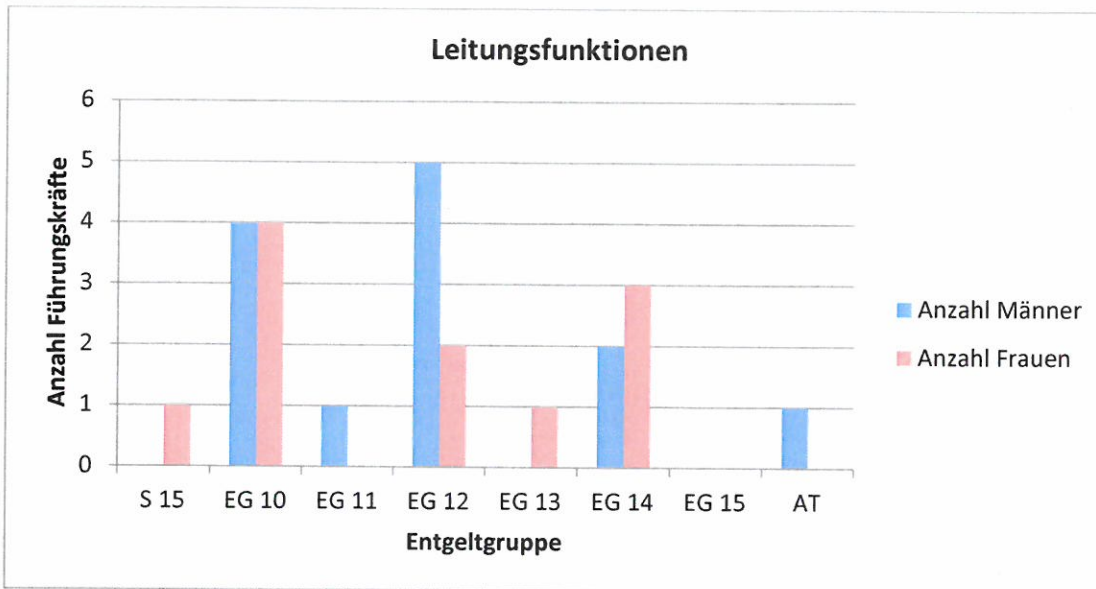


Abbildung 4: Beschäftigte des Studierendenwerk Mannheim in Leitungsfunktionen, Stand: 30.Juni 2021

Das Studierendenwerk Mannheim strebt weiterhin ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern an.

- Auszubildende:

Das Studierendenwerk hat zum Erhebungszeitpunkt insgesamt fünf kaufmännische Auszubildende. Davon sind fünf Frauen, was einem Anteil von 80% entspricht.

Auszubildende	insgesamt	Frauen	Anteil Frauen %	Männer	Anteil Männer %
kaufmännischer Bereich	5	4	80%	1	20%

Abbildung 5: Auszubildende beim Studierendenwerk Mannheim, Stand 30.06.2021

- Teilzeitbeschäftigte:

Das Studierendenwerk ermöglicht im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in möglichst großem Umfang Teilzeitarbeit. Von den 199 Beschäftigten waren zum Zeitpunkt 30.06.2021 insgesamt 92 Mitarbeiter/innen in Teilzeit. Davon waren 82 Frauen, das entspricht 89%. Für 10 Männer, die in Teilzeit beschäftigt sind, beträgt die Quote 11%.

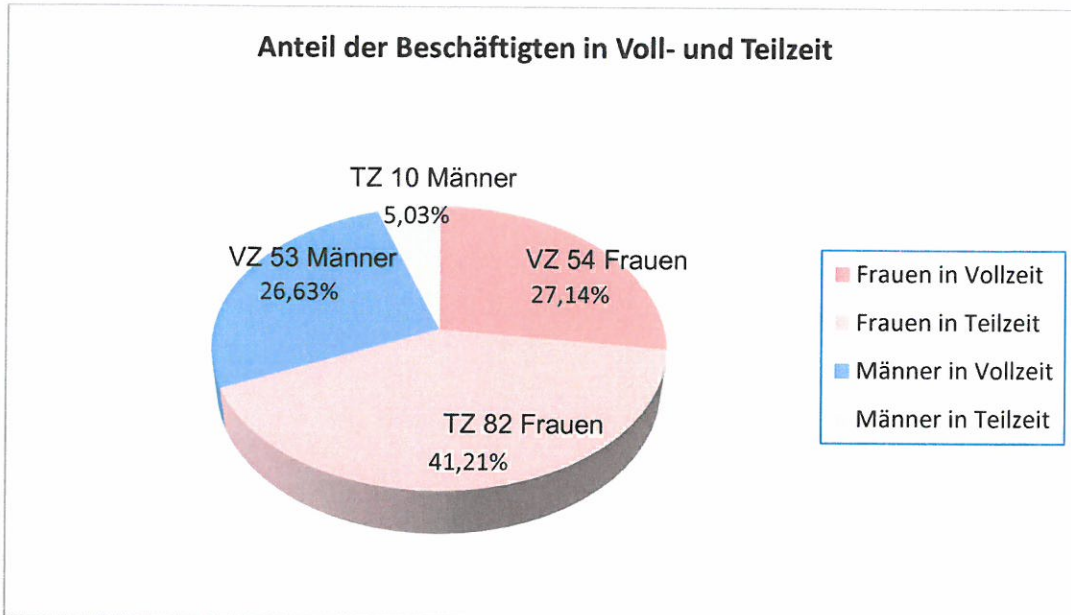


Abbildung 6: Anteil der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit beim Studierendenwerk Mannheim, Stand 30.06.2021

- Beurlaubungen:

Zum Zeitpunkt 30.06.2021 gab es beim Studierendenwerk Mannheim 10 beurlaubte weibliche Beschäftigte. In Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gab es eine Beurlaubung.

- Befristungen:

Zum Zeitpunkt 30.06.2021 gab es beim Studierendenwerk Mannheim 11 befristete Arbeitsverträge. Davon sind 4 Auszubildende und 3 Aushilfen. Frauen sind mit 8 Befristungen in dieser Erhebungsgruppe vertreten. Das entspricht einem Anteil von 73%.

3. Verteilung nach 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.

Die männlichen Beschäftigten sind mit fast der Hälfte (48%) im Bereich der Entgeltgruppen EG 5 bis EG 8 eingruppiert. Bei den Frauen ist ein ähnlich hoher Anteil (47%) im Bereich der Entgeltgruppen EG 2 bis EG 4 eingruppiert. Getrennt nach den Geschlechtern verteilen sich die Beschäftigten wie folgt auf die Entgeltgruppenbereiche:

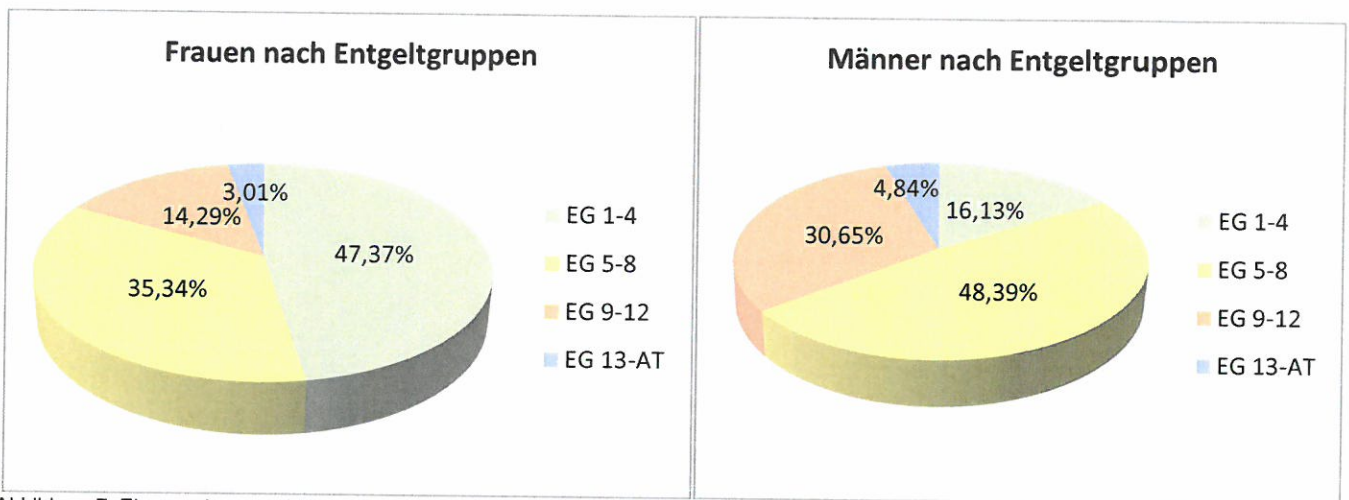


Abbildung 7: Eingruppierungsebenen der Frauen und Männer beim Studierendenwerk Mannheim, Stand 30.06.2021

In allen Entgeltgruppen ist der Anteil der Frauen zahlenmäßig höher bzw. in den Entgeltgruppen EG 9 bis EG 12 genauso hoch als der Anteil der Männer. Die Verteilung nach Entgeltgruppen erfolgt wie folgt:

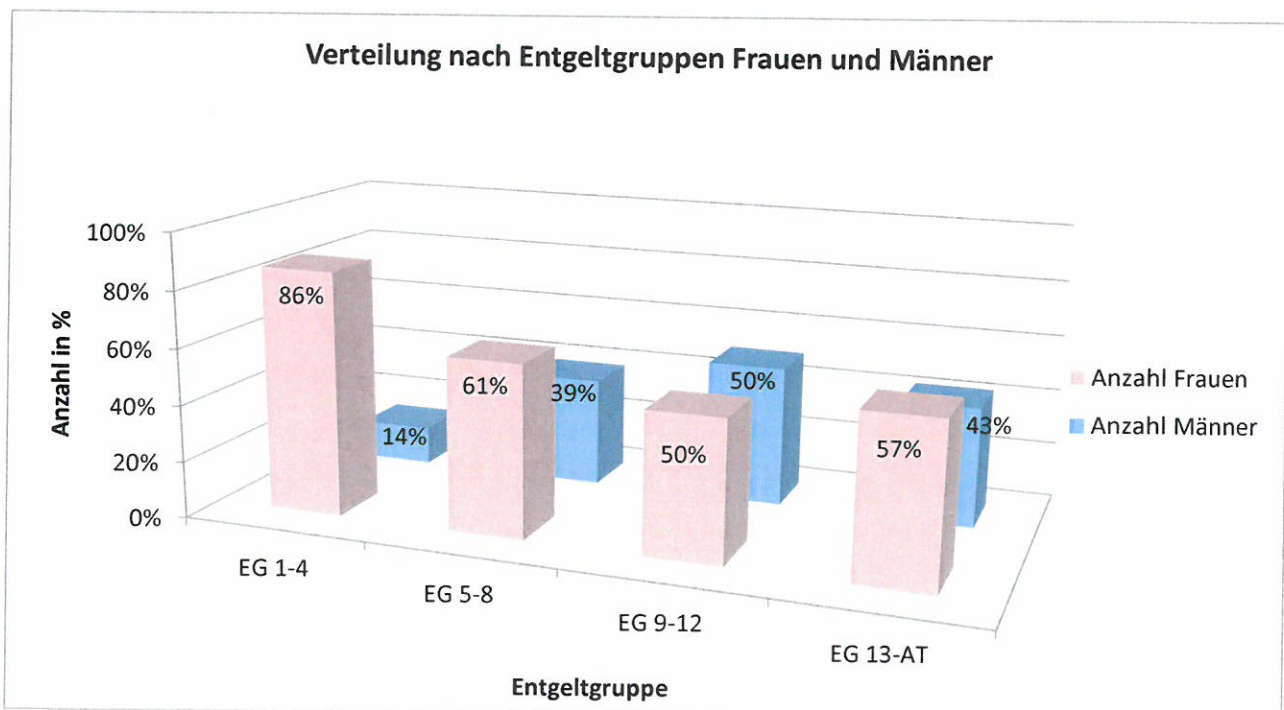


Abbildung 8: Entgeltgruppen der Beschäftigten Stand: 30.Juni 2021

II. Erreichung der Ziele zum Stand 30.06.2021

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:

Ziele für die Jahre 2018 bis 2024	Ausgangswerte 2018	Erfüllung der Ziele zum Stand 30.06.2021
Beibehaltung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen von mindestens 50%	- 44%	- 46%
Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen mit gleichwertiger Qualifikation bei Höhergruppierungen, soweit das Allgemeine Gleichstellungsgesetz dies zulässt	- Formulierung in Stellenausschreibungen mit Unterrepräsentanz von Frauen	- weiterhin entsprechende Formulierung in Stellenausschreibungen mit Unterrepräsentanz von Frauen
Erhalt der hohen Ausbildungsquote von jungen Frauen	- 71%	- weiterhin hoher weiblicher Azubianteil von 80%
Beibehaltung der zahlreichen Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit	- Möglichkeit der Aufteilung von Vollzeitstellen in mehrere Teilzeitstellen - Formulierung in Stellenausschreibungen	- derzeit nutzt über 46% der Beschäftigten die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung.
Ermöglichen der Teilzeitarbeit -unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange - auch bei Führungskräften	- Möglichkeit der Aufteilung von Vollzeitstellen und in mehrere Teilzeitstellen - Formulierung in Stellenausschreibungen	Das Angebot zur TZ Beschäftigung wird mittlerweile auch von Führungskräften wahrgenommen
mobiles Arbeiten	Mobiles Arbeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit	Seit 2020 wird regelmäßig von ca. 35% der Beschäftigten mobiles Arbeiten genutzt
Erhalt des umfangreichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebots im Verbund der Studierendenwerke Deutschlands, um Mitarbeiterinnen auf die Übernahme von Tätigkeiten in höheren Entgeltgruppen vorzubereiten	- Personalentwicklung wird durch Schulungsmaßnahmen unterstützt	Schaffung einer neuen Stabsstelle zur Förderung der Personalentwicklung. Besetzt wurde diese Stelle mit einer Frau und einem Mann zum 01.08.2021



<p>Angestrebt wird ferner eine größere Transparenz der innerbetrieblichen Informationen und Fortbildungsinformationen an alle - auch die in Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit befindlichen Beschäftigten</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informationsschreiben und Beilagen in Gehaltsabrechnungen - Einarbeitungsprogramme mit Schulungen für Rückkehrer aus Elternzeit und Langzeiterkrankung - neuer Prozess zur familienbedingten Abwesenheit durch Elternzeit seit 2017 (Abwesenheit, Rückkehr und Schulung) 	<p>Seit 2018 haben wir ein Intranet als Informationsquelle eingeführt, in dem regelmäßig Schulungsangebote veröffentlicht werden</p>
<p>Übernahmeangebot für ehemalige Auszubildende</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Seit 2014 wurden 8 (von 9) Auszubildende in ein mittlerweile unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. 	<p>Seit 2018 konnten zwei Stellen mit ehemaligen Azubis fest besetzt werden. Außerdem wurden vier Azubis befristet übernommen.</p>

Abbildung 9: Zwischenstand zum Stichtag 30.06.2021 zur Erreichung der Ziele bis 2024

ausgeschriebene Stellen	Stellenbesetzungen 2018 bis 2021 (davon weiblich)
Koch (m/w/d)	2
Küchenhilfen (m/w/d)	3 (2)
Stellv. Abteilungsleitung Hochschulgastronomie (m/w/d)	1
Küchenleitung Mensa (m/w/d)	1
Leitung Kinderhaus (m/w/d)	1 (1)
Erzieher/in Kinderhaus (m/w/d)	6 (5)
BAföG Abteilungsleitung (m/w/d)	2 (2)
BAföG (Sachbearbeitung) (m/w/d)	4 (3)
Psychologe (m/w/d)	4 (3)
Sprechstundenhilfe PBS (m/w/d)	1 (1)
Sachbearbeitung Wohnraumverwaltung (m/w/d)	1 (1)
Hausbetreuung und Mitarbeiter Haustechnik (m/w/d)	5 (1)
Referent Personalentwicklung (m/w/d)	1 (1)
Ausbildungsleitung (m/w/d)	1 (1)
Customer Service Manager (m/w/d)	2 (1)

Auszubildende (m/w/d)

5 (3)

Abbildung 10: Stellenausschreibungen 2018 bis 2021

III. Maßnahmen

- Stellenbesetzung:

Grundlage für Stellenbesetzungen ist die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, unabhängig vom Geschlecht. Wie in der Abbildung 10 ersichtlich ist, konnten beim Studierendenwerk Mannheim zahlreiche Stellen mit Frauen besetzt werden. Erfreulich ist, dass seit dem Jahr 2018 im unterrepräsentierten Bereich der Technischen Fachkräfte eine Hausbetreuerin gewonnen werden. Leider gab es bei der ausgeschriebenen Stelle der Köchin/Koch keine Bewerberinnen.

- 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.

- Stellenbesetzung / Vorstellungsgespräche:

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

Fragen nach der Familienplanung und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, werden nicht gestellt.

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

- Personalentwicklung, Übertragung anderer Tätigkeiten:

Das Thema Personalentwicklung hat beim Studierendenwerk Mannheim seit dem Jahr 2018 eine besondere Bedeutung. Einerseits haben wir eine neue Stabsstelle geschaffen, die erfolgreich durch eine Frau und einem Mann besetzt wurde. Andererseits arbeiten wir an einer strukturierten Personalentwicklung, die flächendeckend alle Beschäftigten involviert und sich an sich den neuen Anforderungen und sich ändernden Rahmenbedingungen orientiert.

Seit März 2020 befinden sich Teile der Belegschaft der Abteilung Hochschulgastronomie in der Kurzarbeit. Geeignete Beschäftigte konnten während der Kurzarbeit zunächst temporär in der Abteilung Studienfinanzierung unterstützen. Eine Beschäftigte wurde als Verwaltungsmitarbeiterin eingearbeitet und diese neue Tätigkeit dauerhaft übernehmen.

- Fortbildungsmaßnahmen:

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

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

Beurlaubte Mitarbeiterinnen 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.

- Flexibilisierung der Arbeitszeit / Einführung von Mobiler Arbeit:

Beim Studierendenwerk Mannheim besteht seit dem Jahr 2020 die Möglichkeit von Mobilien Arbeiten. An den Arbeitsplätzen, an denen es möglich ist, besteht das Angebot zum Mobilien Arbeiten. Außerdem besteht weiterhin das Angebot von Teilzeitbeschäftigung, das derzeit 136 Beschäftigte in Anspruch nehmen. Die verschiedenen Modelle sollen weiterhin flexibel gehandhabt werden. Mittlerweile nehmen auch Männer regelmäßig Teilzeitarbeit und Elternzeit in Anspruch.

- 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.

- Bekanntmachung:

Der Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan wird allen Beschäftigten zur Kenntnis gebracht.

Mannheim, 20. September 2021



Peter Pahle
Geschäftsführung



Sabine Brenzinger
BfC