



**Studierendenwerk
Ulm** fair.supportive.competent

Chancengleichheitsplan 2026 - 2031

des

Studierendenwerks Ulm,
Anstalt des öffentlichen Rechts,
James-Franck-Ring 8
89081 Ulm

gemäß

§ 5 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit
von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst
des Landes Baden-Württemberg
(Chancengleichheitsgesetz)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
I. Einführung	3
II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur	
1. Personal-Bestand zum 30.06.2025	4
2. Entgeltgruppen	4
3. Berufsgruppen	5
4. Beschäftigte in Teilzeit	5
5. Beurlaubungen	6
6. Befristungen	6
7. Beschäftigte mit Leitungsaufgaben	7
8. Auszubildende	7
9. Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen	8
10. Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen	8
11. Gremienbesetzung Überwachungsorgan	8
III. Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplanes	8
IV. Ziele des Chancengleichheitsplanes 2026 -2031	9
V. Maßnahmen zur Zielerreichung	9
VI. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	9
VII. Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit	10
VIII. Beteiligung des Personalrates	10
IX. Inkrafttreten und Bekanntgabe des Chancengleichheitsplanes	10
X. Tabellenteil	10

I. Einführung

Mit dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) konkretisiert der Gesetzgeber den grundgesetzlich verankerten Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Vom Chancengleichheitsgesetz umfasst sind neben der Landesverwaltung auch Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und somit auch das Studierendenwerk Ulm.

Als Ziele nennt das Gesetz in § 1 ChancenG die gezielte berufliche Förderung von Frauen, eine Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen, eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz, den Abbau von Benachteiligungen für Frauen und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Das Chancengleichheitsgesetz sieht die Erstellung eines Chancengleichheitsplanes vor und legt den Inhalt und das Kontrollverfahren fest. Der Gesetzgeber sieht im Chancengleichheitsplan ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung und eine wichtige Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen.

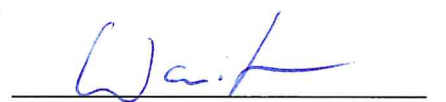
Grundlage des Chancengleichheitsplans ist die Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur der Dienststelle. Der vorliegende Chancengleichheitsplan schließt an den „Chancengleichheitsplan des Studierendenwerks vom 2020 – 2025“ an. Stichtag für die Erhebung der Beschäftigtenstruktur ist der 30. Juni 2025. Die Laufzeit des neuen Chancengleichheitsplans beträgt nach § 5 Abs. 4 ChancenG sechs Jahre. Er tritt rückwirkend zum 01.01.2026 in Kraft und gilt bis zum 31.12.2031.

Der vorliegende Chancengleichheitsplan wurde unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erstellt. Der Personalrat des Studierendenwerks hat den Chancengleichheitsplan im Rahmen seiner Zuständigkeit gebilligt.

Ulm, 09.02.2026



Claus Kaiser
Geschäftsführer



Simone Waitzinger
Beauftragte für Chancengleichheit

II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

In der Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan werden alle Beschäftigten erfasst, die an den Standorten des Studierendenwerks in Aalen, Biberach, Heidenheim, Schwäbisch Gmünd und Ulm in Voll- oder Teilzeit beschäftigt sind. Einbezogen sind ebenfalls die beurlaubten Beschäftigten und die Geschäftsführung. Ebenfalls, jedoch separat ausgewiesen ist die Entwicklung der Anzahl und die Struktur der Auszubildenden.

Gemäß Stellungnahme der Beauftragten für Chancengleichheit des Wissenschaftsministeriums unterliegt die Gremienbesetzung nicht den Anforderungen des § 13 ChancenG, da das Studierendenwerk nicht zur unmittelbaren Landesverwaltung gehört. Die im Vorjahresplan begonnene Erhebung zur Gremienbesetzung wird zu Informationszwecken weiterhin fortgeführt.

1. Personal-Bestand zum 30.06.2025

Zum Stichtag waren im Studierendenwerk Ulm 217 Mitarbeitende (inkl. Geschäftsführung und Beurlaubte) beschäftigt, davon 163 Frauen und 54 Männer. Der Frauenanteil liegt somit bei 75 % (Stichtag Vorgängerplan 30.06.2019 77 %). Die Frauen stellen demnach erneut die Mehrheit der Beschäftigten des Studierendenwerks Ulm. Des Weiteren waren zum Stichtag acht Auszubildende, davon sieben weibliche, beschäftigt.

2. Entgeltgruppen

In den jeweiligen Entgeltgruppen ergeben sich folgende Frauenanteile:

Entgelt- gruppen	Stichtag 30.06.2025			Entgelt- gruppen	Stichtag 30.06.2019		
	ins-	davon Frauen			ins-	davon Frauen	
	gesamt	absolut	in %		gesamt	absolut	in %
AT	1	0	0%	AT	1	0	0%
E 14	3	1	33%	E 14	2	1	50%
E 13	3	1	33%	E 13	2	0	0%
E 12	7	6	86%	E 12	7	4	57%
E 11	3	1	33%	E 11	4	2	50%
E 10	8	3	38%	E 10	6	2	33%
E 9	19	12	63%	E 9	21	12	57%
E 8	20	15	75%	E 8	12	10	83%
E 7	2	1	50%	E 7	3	2	67%
E 6	10	6	60%	E 6	13	10	77%
E 5	27	17	63%	E 5	38	24	63%
E 4	8	6	75%	E 4	6	6	100%
E 3	59	54	92%	E 3	62	58	94%
E 2	47	40	85%	E 2	88	74	84%
Gesamt	217	163	75%	Gesamt	265	205	77%

Die Übersicht nach Entgeltgruppen zeigt zum Stichtag in vier der insgesamt vierzehn Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen. Durch Höhergruppierungen hat sich im Vergleich zum vorigen Plan eine Verschiebung der Unterrepräsentanz innerhalb der Entgeltgruppen E 10 – E14 ergeben.

Unterrepräsentanzen bestehen in der Entgeltgruppe 10 mit einem Frauenanteil von 38 %, sowie in den Entgeltgruppen E11, E13 und E14 mit jeweils 33 %. In der Entgeltgruppe AT wird die Geschäftsführung ausgewiesen. Der bestehende Vertrag des derzeitigen Geschäftsführers endet zum 31.07.2026. Hier besteht die Chance einer weiblichen Neubesetzung der Geschäftsführung.

3. Berufsgruppen

Die Differenzierung nach Berufsgruppen ergibt folgendes Bild:

	Stichtag 30.06.2025			Stichtag 30.06.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsfachkräfte	59	40	68%	73	42	58%
Psychosoziale Beratung	4	4	100%	3	3	100%
Kinderbetreuung	6	6	100%	6	6	100%
Techn. Fachkräfte/Objektmanager/innen	16	2	13%	18	2	11%
Köche/Köchinnen	5	3	60%	7	3	43%
Mensa-/Cafeterialeitungen	17	9	53%	20	15	75%
Gastronomische Mitarbeiter	110	99	90%	138	134	97%
Gesamt (ohne Auszubildende)	217	163	75%	265	205	77%
Auszubildende	8	7	88%	6	5	83%
Gesamt (incl. Auszubildende)	225	170	76%	271	210	77%

Eine Frauenquote in Höhe von 13 % und damit eine Unterrepräsentanz ergibt sich zum Stichtag nur im Bereich der Technischen Fachkräfte bzw. Objektmanager/innen. Die Unterrepräsentanz im Bereich der Köche/Köchinnen konnte ausgeglichen werden und liegt zum Stichtag bei 60%.

4. Beschäftigte in Teilzeit

Zum Berichtszeitpunkt ist festzustellen, dass 69 % der 217 Beschäftigten in Teilzeit beschäftigt sind. Im Vergleichszeitraum lag der Anteil bei 70 %. Frauen arbeiten überwiegend in geringerem Beschäftigungsumfang; nur 20 % aller Frauen gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Männliche Beschäftigte dagegen arbeiten mehrheitlich in Vollzeit.

Nachfolgende Übersicht zeigt die Verhältnisse zu den Stichtagen der Jahre 2025 und 2019:

	Stichtag 30.06.2025						Stichtag 30.06.2019				
	Gesamt	Vollzeit	Anteil Gesamt %	Teilzeit	Anteil Gesamt %		Gesamt	Vollzeit	Anteil Gesamt %	Teilzeit	Anteil Gesamt %
Frauen	163	32	20%	131	80%	Frauen	205	42	20%	163	80%
Männer	54	36	67%	18	33%	Männer	60	37	62%	23	38%
Gesamt	217	68	31%	149	69%	Gesamt	265	79	30%	186	70%

5. Beurlaubungen

Zum Stichtag waren insgesamt sechs Beschäftigte beurlaubt. Die Beurlaubungen werden ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen. Alle Beurlaubungen haben einen familiären Hintergrund. Vier Mitarbeiterinnen befinden sich in Elternzeit und zwei Frauen haben im Anschluss an Ihre Elternzeit Sonderurlaub ohne Bezüge beantragt. Zum Stichtag des vorigen Plans befanden sich insgesamt 14 weibliche Beschäftigte in Elternzeit bzw. im Sonderurlaub.

Der Stand der Beurlaubungen im Überblick:

	Stichtag 30.06.2025			Stichtag 30.06.2019	
	Beurlaubungen	%		Beurlaubungen	%
Frauen	6	100%	Frauen	14	100%
Männer	0	0%	Männer	0	0%

6. Befristungen

Zum Stichtag bestanden insgesamt 37 befristete Beschäftigungsverhältnisse, zum Stichtag 30.06.2019 waren es 47 Befristungen. Bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse von 18 % auf 17 % reduziert.

Nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung der Zahl der befristeten Beschäftigten:

Entgelt- gruppen	Stichtag 30.06.2025				Stichtag 30.06.2019		
	ins- gesamt	davon Frauen			ins- gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %			absolut	in %
AT	1	0	0%	AT	1	0	0%
E 14	-	-	-	E 14	-	-	-
E 13	-	-	-	E 13	-	-	-
E 12	-	-	-	E 12	-	-	-
E 11	-	-	-	E 11	-	-	-
E 10	4	3	75%	E 10	-	-	-
E 9	1	1	100%	E 9	2	2	100%
E 8	6	3	50%	E 8	-	-	-
E 7	1	0	0%	E 7	-	-	-
E 6	1	1	100%	E 6	5	3	60%
E 5	4	1	25%	E 5	9	5	56%
E 4	1	0	0%	E 4	1	1	100%
E 3	14	13	93%	E 3	7	7	100%
E 2	4	3	75%	E 2	22	17	77%
Gesamt	37	25	68%	Gesamt	47	35	74%

7. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen

Die Übersicht über die Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen und deren Aufteilung nach Funktionsbereichen ergibt nachfolgendes Bild:

Bereiche	Stichtag 30.06.2025			Stichtag 30.06.2019		
	ins- gesamt	davon Frauen		ins- gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Abteilungsleitungen	9	5	56%	10	5	50%
Mensa-/Cafeteria-Leitungen	17	10	59%	20	15	75%
BAföG-Gruppenleitung	2	1	50%	3	1	33%
Seniorobjektmanager	1	0	0%	1	0	0%
Gesamt	29	16	55%	34	21	62%

Die im Vorjahresplan ausgewiesene Unterrepräsentanz im Bereich der BAföG-Gruppenleitungen besteht nicht mehr.

Der Anteil der mit Frauen besetzten leitenden Positionen hat sich bezogen auf die Gesamtzahl der Leitungspositionen leicht verringert, liegt mit 55 % aber weiterhin über der geforderten Quote von 50 %.

8. Auszubildende

In den vom Studierendenwerk angebotenen Ausbildungsberufen sind zum Stichtag nicht alle Berufsbilder besetzt. Von den insgesamt acht Auszubildenden sind sieben weiblich. Im Bereich der Ausbildung besteht somit keine Unterrepräsentanz.

Nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick:

Ausbildungsberufe	Stichtag 30.06.2025			Stichtag 30.06.2019		
	ins- gesamt	davon Frauen		ins- gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Kaufmännischer Bereich	6	5	83%	3	3	100%
Erzieher/innen	-	-		1	1	100%
Fachkraft Lagerlogistik	-	-		1	1	100%
Koch/Köchin	1	1	100%	-	-	-
Duale Ausbildung	1	1	100%	1	0	0%
Gesamt	8	7	88%	6	5	83%

9. Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Entfristungen, Beförderungen

	Stichtag 30.06.2025			Stichtag 30.06.2019		
	ins- gesamt	davon Frauen		ins- gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Stellenausschreibungen	207			223		
Bewerbungen	1.154	692	60%	678 ¹⁾	494 ¹⁾	73%
Einstellungen	148	103	70%	172	142	83%
Entfristungen	55	39	71%	50 ¹⁾	40 ¹⁾	80%
Höhergruppierungen	50	34	68%	39	31	79%

1) Erhebungen des Stichtages 30.06.2019 beziehen sich auf den Zeitraum 30.06.2017 - 30.06.2019

In allen in der Tabelle ausgewiesenen Erhebungen liegt der Frauenanteil jeweils über 50 %.

10. Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung der Fortbildungsaktivitäten in der unterrepräsentierten Berufsgruppe der technischen Fachkräfte/Objektmanager/innen:

Fortbildungen	Stichtag 30.06.2025			Stichtag 30.06.2019		
	ins- gesamt	davon Frauen		ins- gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Techn. Fachkräfte/Objektmanager/i	6	3	50%	11	5	45%

Den in dieser Berufsgruppe beschäftigten zwei weiblichen Objektmanagerinnen wurden Fortbildungen angeboten, die entsprechend auch angenommen wurden.

11. Gremienbesetzung Überwachungsorgan

Zum Stichtag 30.06.2025 waren im Verwaltungsrat des Studierendenwerks zwei weibliche und 17 männliche Mitglieder bestellt. Zum Stichtag 30.06.2019 war das Gremium mit drei Frauen und zwölf Männern besetzt. Zum Rückgang des Frauenanteils um 20 % ist anzumerken, dass das Studierendenwerk bei den zu benennenden Mitgliedern keinen Einfluss auf das Stellenbesetzungsverfahren der Amtsinhaber bzw. Amtsinhaberinnen hat.

III. Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplans

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Höhe von 75 % (Vorgängerplan 77 %) zeigt, dass Frauen im Studierendenwerk insgesamt nach wie vor nicht unterrepräsentiert sind. Das Studierendenwerk ist immer bestrebt, den gesetzlich erforderlichen Frauenanteil in allen Geschäftsbereichen und in allen Berufsgruppen zu erfüllen.

Die Zielsetzung, die Unterrepräsentanz in den Berufsgruppen der Technischen Fachkräfte/Objektmanager/innen sowie der Köche/Köchinnen auszugleichen, konnte teilweise erfüllt werden.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei den Köchen/Köchinnen konnte von 43 % auf 60 % verbessert werden. Zum Stichtag besteht im genannten Berufsbild keine Unterrepräsentanz mehr.

Im Berufsbild der Technischen Fachkräfte/Objektmanager/innen war kein Ausgleich der Unterrepräsentanz möglich, jedoch hat sich der Frauenanteil von 11 % auf 13 % verbessert. Hier gilt es, im Falle von Fluktuationen auf eine Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken.

Die Zielsetzung, die im Bereich der Leitungsfunktion der BAföG-Gruppenleitungen bestehenden Unterrepräsentanz auszugleichen, ist gelungen. Zum Stichtag liegt der Frauenanteil hier bei 50 % (Vorjahresplan 33 %).

IV. Ziele des Chancengleichheitsplans 2026 -2031

Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 ChancenG hat der Chancengleichheitsplan die Zielvorgabe, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Im Studierendenwerk bestehen Unterrepräsentanzen zum Stichtag nur in der Berufsgruppe der technischen Fachkräfte/Objektmanager/innen in den Wohnhäusern. Im Falle einer durch Personalfluktuations entstehenden Vakanz setzt sich das Studierendenwerk aktiv für eine Erhöhung des Frauenanteils ein, sofern entsprechend Frauen mit der erforderlichen Qualifikation zu gewinnen sind.

Gleiches gilt für die bestehenden Unterrepräsentanzen, die in den Entgeltgruppen E10, E11, E13 und E14 bestehen. Auch hier soll der Anteil der Frauen in Bereichen, in den sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, entsprechend erhöht werden, wobei auch hier der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG zu gelten hat.

V. Maßnahmen zur Zielerreichung

Gemäß § 6 Absatz 3 ChancenG ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

Im Studierendenwerk wird jede neu zu besetzende Stelle grundsätzlich intern und bei Bedarf extern ausgeschrieben. In Stellenausschreibungen werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Zu Bewerbungsgesprächen werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei Vorliegen des geforderten Qualifikationsprofils mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen.

Das Studierendenwerk unterstützt weiterhin den Anspruch der Beauftragten für Chancengleichheit auf Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen, sofern sich Frauen und Männer um eine zu besetzende Stelle beworben haben, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

VI. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Das Studierendenwerk fördert die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer gemäß § 28 ChancenG. Alle Beschäftigten sollen die Möglichkeit haben, Familien- und Pflegeaufgaben möglichst gut mit dem Beruf vereinbaren.

Das Studierendenwerk unterstützt hierbei Anträge von Beschäftigten auf Arbeitszeitänderungen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, im Rahmen der tariflichen und rechtlichen Bestimmungen.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten gewährt wie Vollbeschäftigten.

Das Studierendenwerk ist immer bestrebt, den Beschäftigten, die aus der Elternzeit oder aus einer Beurlaubung zurückkehren, ihre Arbeitszeit so familiengerecht wie möglich einzuräumen, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

VII. Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit

Zur Beauftragten für Chancengleichheit ist Frau Simone Waitzinger, Mitarbeitende der Campusgastronomieverwaltung mit Beschäftigungsumfang von derzeit 38 Prozent, bestellt. Ihre Stellvertreterin ist Frau Silke Schröder, Mitarbeitende in Vollzeit im Bereich Öffentlichkeitsarbeit.

Für die Wahrnehmung der Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertretung sind keine regelmäßigen festen Freistellungszeiten vereinbart. Es wird jedoch sichergestellt, dass sie ihre Aufgaben jederzeit wahrnehmen können. Hierfür stehen ein PC-Arbeitsplatz sowie entsprechende Räumlichkeiten zur Verfügung. Für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und Sitzungen des Arbeitskreises der baden-württembergischen Beauftragten für Chancengleichheit werden Frau Waitzinger und Frau Schröder entsprechend freigestellt.

Die Beauftragte für Chancengleichheit des Studierendenwerkes hat gemäß § 5 Absatz 4 ChancengG an der Erstellung des Chancengleichheitsplans mitgewirkt.

VIII. Beteiligung der Personalvertretung

Der Personalrat des Studierendenwerkes hat den Chancengleichheitsplan im Rahmen seiner Zuständigkeit gebilligt (§§ 70 Absatz 1 Nr. 10, 75 Absatz 4 Nr. 19 Landespersonalvertretungsgesetz).

IX. Inkrafttreten und Bekanntgabe des Chancengleichheitsplans

Der Chancengleichheitsplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Die Beschäftigten werden über eine Hausmitteilung über den neuen Chancengleichheitsplan in Kenntnis gesetzt. Der Chancengleichheitsplan wird auf der Webseite des Studierendenwerkes veröffentlicht.

X. Tabellenteil (siehe Tabellen im Anhang)

Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 30.6.2019 (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)

Einrichtung/Dienststelle: Studierendenerkennwerk Um	Vorangegangener Planungszeitraum															
	Personal Gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			
	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt		
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt																
	36	18	50%	26	13	50%	0	0		1	0		9	5	56%	25
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																
Beamten/Beamtin																
Beamt. m. Dienst gesamt																
	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0
	E 8	12	10	83%	7	6	86%	0		0		0	5	4	80%	6
	E 7	3	2	67%	0		0	0		0		0	3	2	67%	1
	E 6	8	7	88%	3	3	100%	0		0		0	5	4	80%	3
	E 5	29	19	66%	4	4	100%	0		2	0	0%	23	15	65%	17
	E 4	5	5	100%	0		0	0		0			5	5	100%	3
	E 3	55	51	93%	0		0	0		0			55	51	93%	5
	E 2	66	57	86%	0		0	0		0			66	57	86%	3
Beschäftigte m. Dienst gesamt																
	178	151	85%	14	13	93%	0	0		2	0		162	138	85%	38
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt																
	178	151	85%	14	13	93%	0	0		2	0		162	138	85%	38
Auszubildende																
Auszubildende Beamtin																
Auszubildende Beschäftigte																
	6	5	83%	4	3	75%	0			0			2	2	100%	6
Auszubildende gesamt																
	6	5	83%	4	3	75%	0	0		0	0		2	2	100%	6
INSGESAMT																
	224	175	78%	47	30	64%	0	0		3	0		174	145	83%	70

Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 30.6.2025 (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende) Tabelle 2

Einrichtung/Dienststelle: Studierendenwerk Um

Aktueller Planungszeitraum																
Personal Gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal				
Besoldungs- /Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt	37	22	59%	25	16	64%	0	0		1	0		12	6	50%	16
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																
Beamtinnen/Beamt																
Beamt. m. Dienst gesamt	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0
E 8	20	15	75%	14	11	79%	0			0			6	4	67%	8
E 7	2	1	50%	0			0			0			2	1	50%	1
E 6	10	6	60%	4	3	75%	0			0			6	3	50%	6
E 5	27	17	63%	14	7	50%	0			2	0	0%	13	10	77%	15
E 4	8	6	75%	0			0			0			8	6	75%	3
E 3	59	54	92%	0			0			0			59	54	92%	4
E 2	47	40	85%	4	0	0%	0			0			43	40	93%	3
Beschäftigte m. Dienst gesamt	173	139	80%	36	21	58%	0	0		2	0		137	118	86%	40
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt	173	139	80%	36	21	58%	0	0		2	0		137	118	86%	40
Auszubildende																
Auszubildende Beamte																
Auszubildende Beschäftigte	8	7	88%	6	5	83%	0			0			2	2	100%	8
Auszubildende gesamt	8	7	88%	6	5	83%	0	0		0	0		2	2	100%	8
INSGESAMT	224	170	76%	72	43	60%	0	0		3	0		152	127	84%	67

Befristet Beschäftigte (Kopfzahlen)

Tabelle 3

Einrichtung/Dienststelle: Studierendenwerk Ulm

Befristet Beschäftigte im vorangegangenen Planungszeitraum (Stichtag des Vorgängerplans 30.06.2019)				Befristet Beschäftigte im aktuellen Planungszeitraum (Stichtag 30.6.2025)			
Personal gesamt				Personal gesamt			
Besoldungs- /Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen							
E 14	0	0	0%	0	0	0%	
E 13	0	0	0%	0	0	0%	
Beschäftigte							
außer tariflich Beschäftigte							
AT	1	0	0%	1	0	0%	
Höherer Dienst gesamt	1	0		1	0		
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen							
E 12	0	0	0%	0	0	0%	
E 11	0	0	0%	0	0	0%	
E 10	0	0	0%	4	3	0%	
E 9	2	2	100%	1	1	100%	
Gehobener Dienst gesamt	2	2	100%	5	4	80%	
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen							
E 8	0	0	0%	6	3	0%	
E 7	0	0	0%	1	0	0%	
E 6	5	3	60%	1	1	100%	
E 5	9	5	56%	4	1	25%	
E 4	1	1	100%	1	0	0%	
E 3	7	7	100%	14	13	93%	
E 2	22	17	77%	4	3	75%	
Mittlerer Dienst gesamt	44	33	75%	31	21	68%	
INSGESAMT	47	35	74%	37	25	68%	

Erstellt: Birgit Luderer, 03.02.2026

Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 ChancengG (Stichtag 30.6.2025)

Tabelle 4

Einrichtung/Dienststelle: Studierendenwerk Ulm

Hinweis: Für den nächsten **Chancengleichheitsplan** werden die letzten sechs Jahre, für den **Zwischenbericht** lediglich die letzten drei Jahre betrachtet.

Anzahl der Stellenausschreibungen	Anzahl der Bewerbungen			Anzahl der Einstellungen			Anzahl der Beförderungen		
	Gesamt	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Einstellungen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Beförderungen von Frauen	Frauenanteil in %
207	1.154	692	60%	148	103	70%	0	0	0

Anzahl der Höhergruppierungen			Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen			Anzahl der Entfristungen		
Gesamt	Höhergruppierungen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
50	34	68%	16	2	13%	55	39	71%

Gremien gemäß § 13 Chanceng

Einrichtung/Dienststelle: Studierendenwerk
Ulm

Gremium	Situation zum Stich-tag des Vorgänger-plans zum 30.06.2019	Aktuelle Situation Stichtag 30.06.2025	Zielwert des Frauen- anteils in % für das Jahr 2026
Verwaltungsrat			
Mitglieder Gesamt	15	17	
Anzahl Frauen	5	2	
Frauen in %	33%	12%	50%

Erstellt: Birgit Luderer, 03.02.2026