

CHANCENGLEICHHEITSPLAN

**FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DES
STUDIERENDENWERKS FREIBURG**



2018 - 2024

Chancengleichheitsplan

I. Präambel

Mit dem vorliegenden Chancengleichheitsplan stellt sich das Studierendenwerk Freiburg der Aufgabe, den im Grundgesetz definierten und im Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg konkretisierten Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern aktiv umzusetzen und Strukturen zu schaffen bzw. zu verfestigen, die der Gleichstellung wirksam verpflichtet sind.

Der vorliegende Chancengleichheitsplan löst den vorangegangenen Plan ab und gilt vom 01.07.2018 bis 30.06.2024.

In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben setzt sich das Studierendenwerk Freiburg abermals das Ziel, bestehende Nachteile für Frauen kontinuierlich abzubauen und diejenigen Rahmenbedingungen weiter zu verbessern, welche die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer ermöglichen.

Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip unseres Unternehmens erfordert im betrieblichen Alltag eine gemeinsame Anstrengung aller Beschäftigten, insbesondere derjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion.

Im Studierendenwerk Freiburg ist die Verwirklichung von Chancengleichheit integraler Teil der täglichen Arbeit. Dafür möchten wir uns bei allen Mitarbeitenden herzlich bedanken.

Freiburg, im Dezember 2018

Clemens Metz

Claudia Glißmann

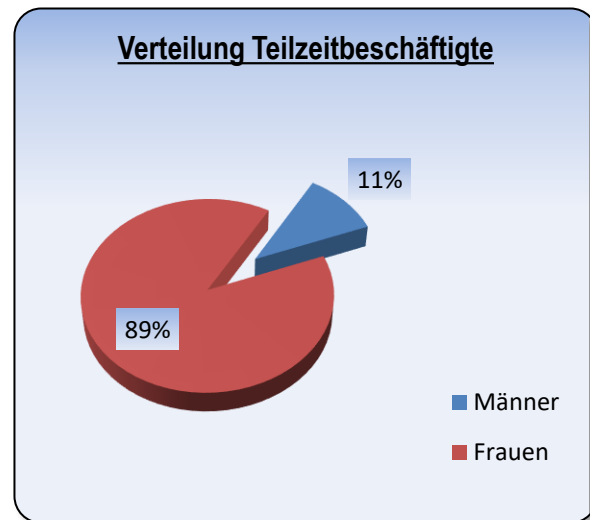
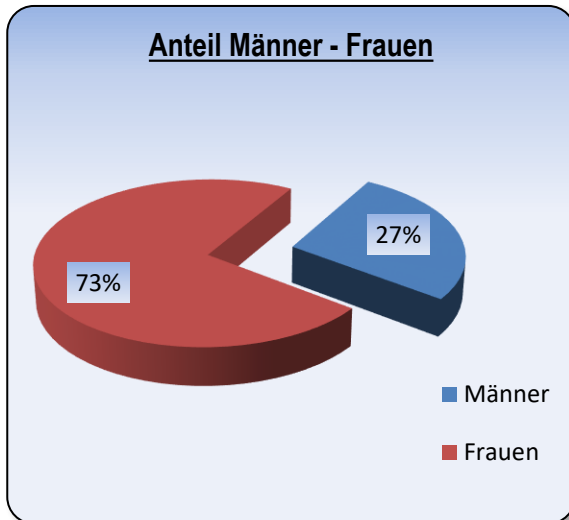
Renate Heyberger

II. Beschäftigtenstruktur

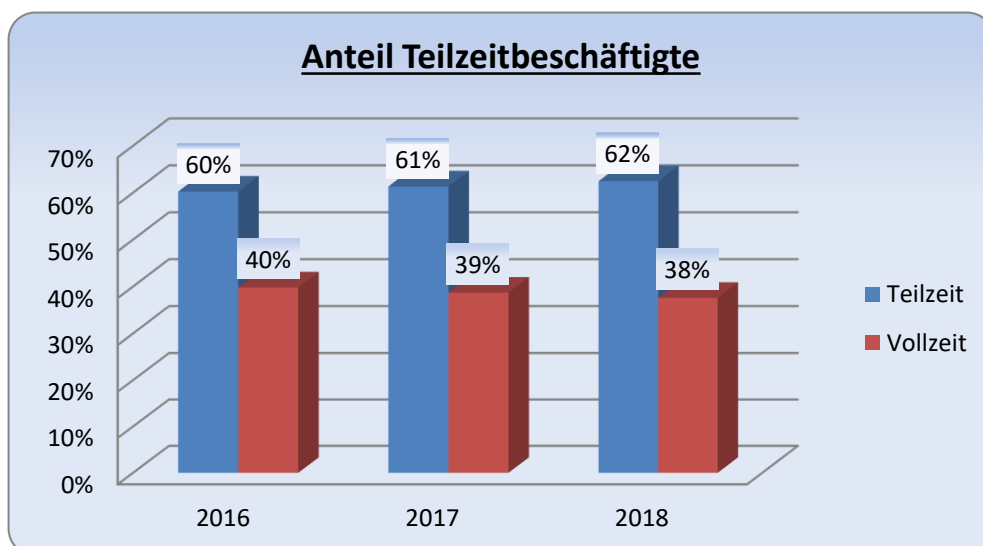
1. Beschäftigte insgesamt

Das Studierendenwerk Freiburg hat zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 385 tariflich Beschäftigte im Sinne des TV-L.

Der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten beträgt 281 (ca. 73%). Von den insgesamt 240 in Teilzeit Beschäftigten sind 214 Frauen (ca. 90%).

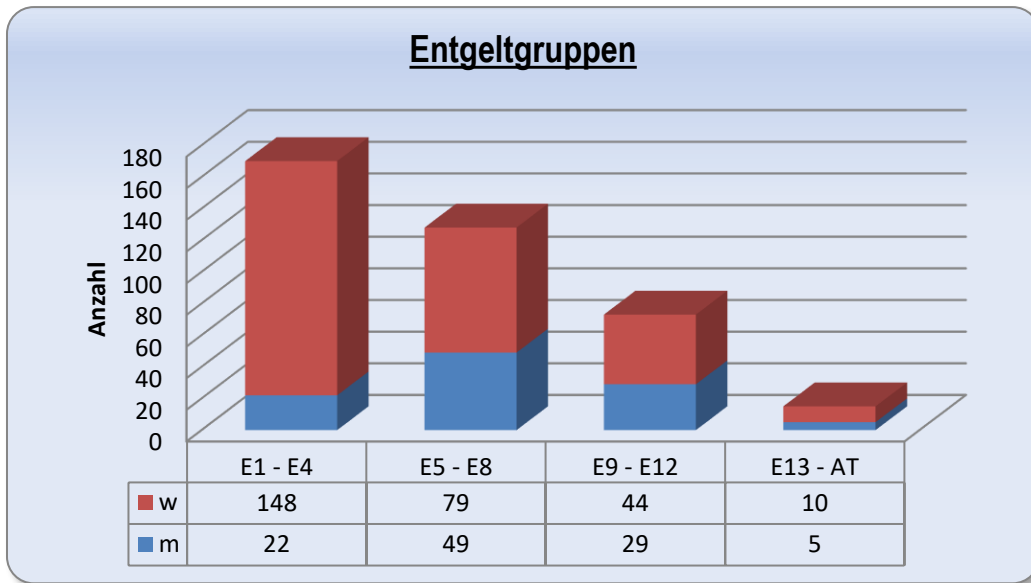


2. Teilzeitbeschäftigte



Die Entwicklung hin zu mehr Teilzeitbeschäftigung innerhalb des Betrachtungszeitraumes seit dem Zwischenbericht 2016 wird hier deutlich.

3. Entgeltgruppen



Ein Anteil von ca. 80% der Frauen ist in den beiden Bereichen E1 - E4 und E5 - E8 vertreten. Zum Vergleich sind ca. 75% der Männer im Bereich der Entgeltgruppen E5 - E8 sowie E9 - E12 eingruppiert.

Diese Verteilung der Eingruppierung der Frauen auf die genannten Entgeltgruppen beruht darauf, dass beim Studierendenwerk Freiburg ein Anteil von 155 Frauen im Bereich der Gastronomischen Betriebe tätig ist. Die Verwaltung stellt den zweitgrößten Bereich mit 85 dort beschäftigten Frauen dar (s. auch Grafiken zu Punkt 4.).

Innerhalb der dargestellten vier Entgeltgruppenbereiche beträgt der Anteil der Frauen im ersten Bereich 87% und in den anderen drei Bereichen zwischen 60% und 67%.

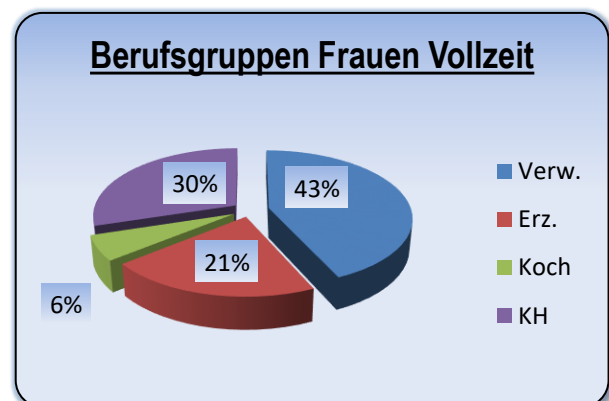
4. Berufsgruppen

Die Betrachtung der Berufsgruppen ergibt folgende wesentliche Beobachtungen:

Frauen in Vollzeit sind mit über 40% im Bereich der Verwaltung sowie mit ca. 30% im Bereich der Küchenhilfen vertreten.

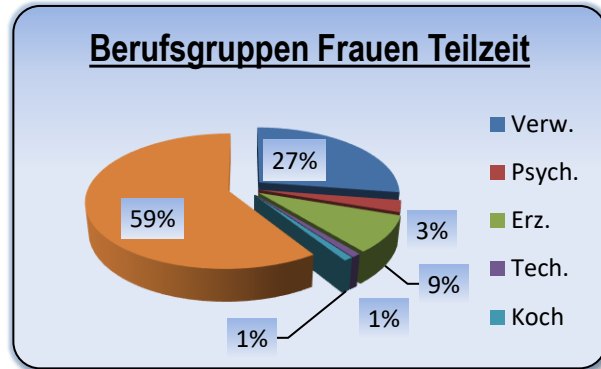
Mit ca. 80% konzentriert sich die Eingruppierung in der Verwaltung auf die Entgeltgruppen E8 und E9, bei den Küchenhilfen zu ca. 90% auf den Bereich E2 - E3.

Ein weiterer Anteil von über 20% der in Vollzeit beschäftigten Frauen sind die Erzieherinnen.



Teilzeitbeschäftigte Frauen sind mit fast 60% im Bereich der Küchenhilfen beschäftigt. Sie sind dabei mit nahezu 100% in den Entgeltgruppen E2 - E6 eingruppiert.

Zwei weitere Schwerpunkte bilden hier mit 27% die Verwaltung und die Erzieherinnen mit 9%.



Erläuterung zu Berufsgruppen

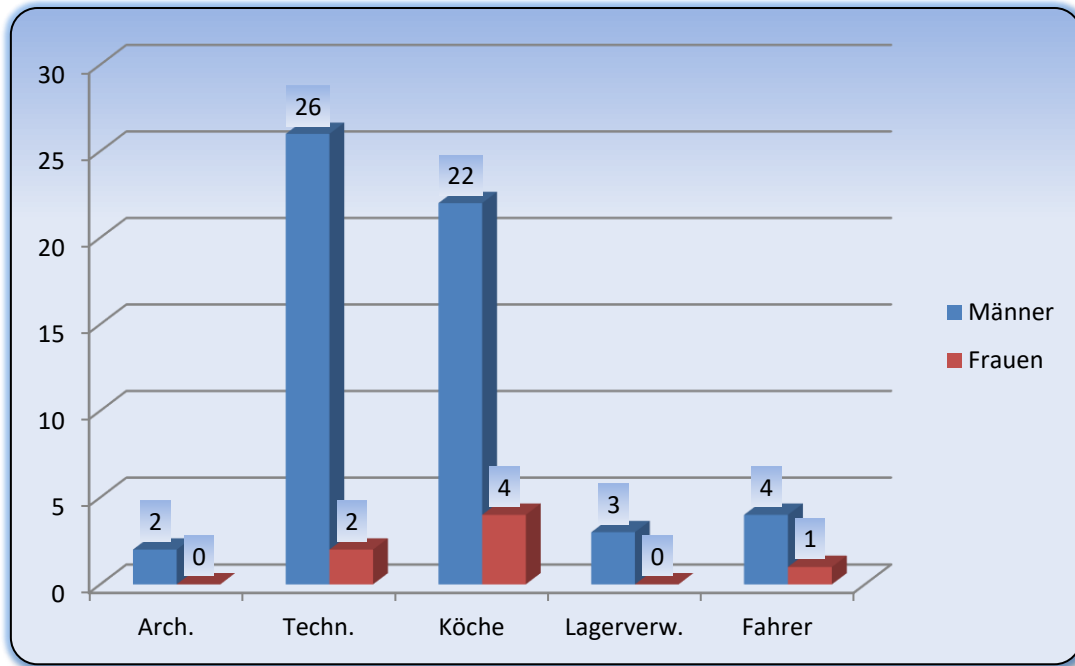
Verw:	Verwaltungsmitarbeiter/-innen (auch Wohnheim- und Lagerverwaltung)
Arch:	Architekten/Architektinnen
Psych:	Psychotherapeuten/-innen
Erz:	Erzieher/-innen, Kinderpfleger/-innen
Techn:	Technische Mitarbeiter/-innen (Wohnheime und Mensen)
Köche:	einschl. Küchenleitungen u. Beiköche
KH:	Küchenhilfen (auch Cafeteria-Beschäftigte)

5. Unterrepräsentanz von Frauen

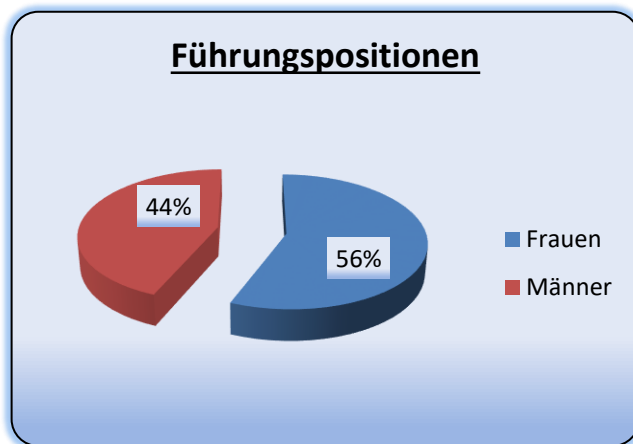
Unterrepräsentiert sind Frauen in folgenden Berufsgruppen:

- **Architekten / Architektinnen**
bei 2 Stellen ist keine mit einer Frau besetzt
- **Technische Mitarbeiter/-innen**
von 28 Stellen sind 2 mit Frauen besetzt
- **Köche / Köchinnen**
von 26 Stellen sind 4 mit Frauen besetzt
- **Lagerverwalter / Lagerverwalterinnen**
von 3 Stellen ist keine mit einer Frau besetzt.
- **Fahrer / Fahrerinnen**
von 5 Stellen ist 1 Stelle mit einer Frau besetzt.

(s. Grafik S. 5 oben)



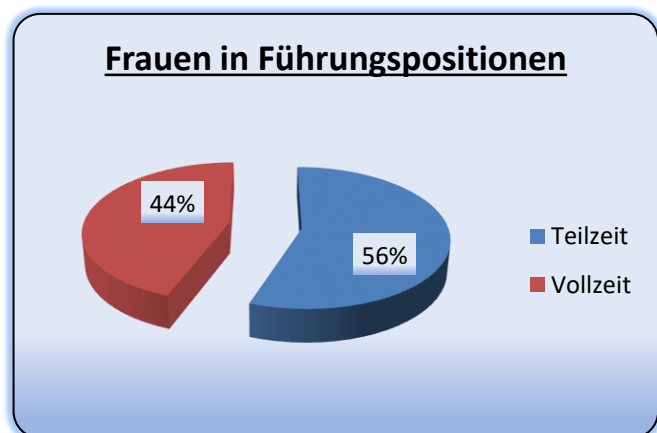
6. Beschäftigte in Führungsfunktionen



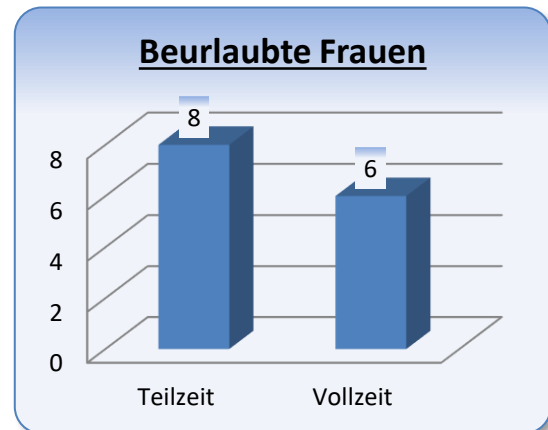
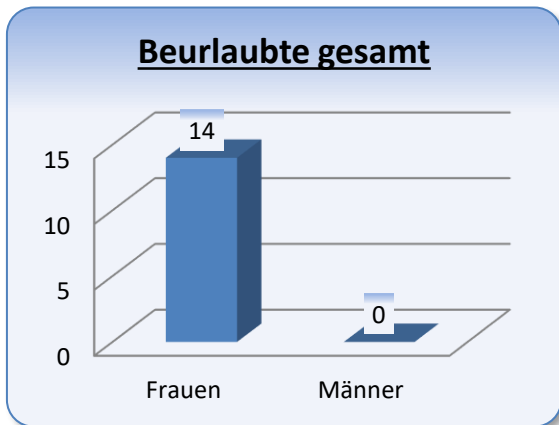
In den Entgeltgruppen E10 - E15 sind insgesamt 16 Beschäftigte eingruppiert.

Der Anteil der Frauen beträgt hier 44%.

Von den 9 Frauen in Führungspositionen sind 5 in Teilzeit beschäftigt (entspricht 56%).



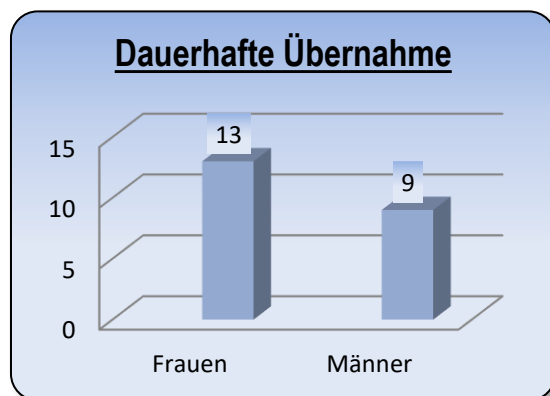
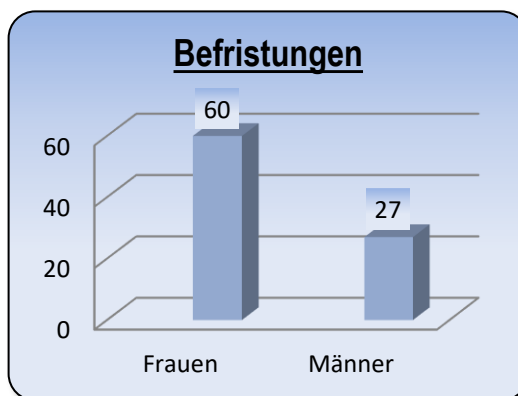
7. Beurlaubte Beschäftigte



Insgesamt sind 14 Beschäftigte - ausnahmslos Frauen - zum Stichtag beurlaubt; davon sind ca. 60% vollzeit- bzw. ca. 40% teilzeitbeschäftigt.

8. Befristete Einstellungen

Im Betrachtungszeitraum von Juli 2016 bis Juli 2018 wurden 87 Beschäftigte befristet eingestellt. Von diesen waren 60 Beschäftigte weiblich, was einem Anteil von ca. 75% entspricht.



Insgesamt wurden bis zum Stichtag 22 dieser Beschäftigten dauerhaft übernommen, 13 davon waren Frauen (entspricht ca. 60%).

Die befristeten Einstellungen der Männer erfolgten mit einer Ausnahme zu 100% ohne Sachgrund, die Befristungen der Frauen wurden in 20 Fällen mit Sachgrund und in 40 Fällen ohne Sachgrund vereinbart. Sachgrund für Befristungen ist in den meisten Fällen die Elternzeit-Vertretung, ansonsten die Krankheitsvertretung.

Erklärung:

Das Studierendenwerk nimmt in ständiger Praxis Einstellungen zunächst nur befristet gemäß § 14 TzBfG i.V.m. § 30 TV-L vor.

Der hohe Anteil befristeter Verträge bei Frauen resultiert also schlicht aus der Tatsache, dass entsprechend mehr Frauen als Männer eingestellt wurden. Dies wiederum ist neben der allgemein dargelegten Beschäftigungsstruktur des Studierendenwerks darauf zurückzuführen, dass eine höhere Fluktuation gerade in denjenigen Bereichen stattfindet, in welchen weibliche Beschäftigte ohnehin zahlenmäßig überrepräsentiert sind, namentlich in den Kindertagesstätten sowie in den gastronomischen Einrichtungen.

9. Auszubildende

Das Studierendenwerk Freiburg bildet regelmäßig aus und beschäftigt Auszubildende in den Ausbildungsgängen Büro- und Informatikkaufleute sowie im Bachelor-Studiengang Wirtschaftsinformatik. Einmalig wurde ein zusätzlicher Platz für eine Studentin im Bachelor-Studiengang BWL geschaffen. Zum Stichtag 30.06.2018 werden somit insgesamt 4 Personen ausgebildet, der Anteil der Frauen beträgt dabei 75%.

III. Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan 2013 - 2018 festgelegten Zielvorgaben

Insoweit wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf den ausführlichen Zwischenbericht vom 22.09.2016 vollumfänglich Bezug genommen.

Positiv hervorgehoben werden soll nochmals die Tatsache, dass es gelang den Anteil weiblicher Führungskräfte weiter zu erhöhen. Die zum 01.06.2016 gewonnene Leiterin der Mensa an der Hochschule in Offenburg verrichtet ihre Tätigkeit mit großem Erfolg und voller Akzeptanz ihres zwölfköpfigen Teams.

Auch im Bereich „Köche/Köchinnen“ erfolgte seit Erstellung des Zwischenberichts eine weitere Verschiebung des Geschlechterverhältnisses. Wiederum war es der Hochschulstandort Offenburg, für welchen eine weitere Köchin sowie eine Beiköchin gewonnen werden konnten.

Im unterrepräsentierten Bereich „Architektur“ fand auch nach obigem Berichtsdatum keine Ausschreibung statt.

Ebenso wenig ergaben sich Neuerungen im Bereich der Lagerverwaltung.

Demgegenüber gelang es zwischenzeitlich erstmals, im unterrepräsentierten Bereich „Fahrer/Fahrerinnen“ eine weibliche Kraft zu rekrutieren. Die neue Mitarbeiterin, die sich im Bewerbungsverfahren unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit auch gegen männliche Mitbewerber als Bestgeeignete durchsetzen konnte, nahm zum 01.02.2017 ihre Tätigkeit auf. Die Fahrtätigkeit umfasst im Wesentlichen Essentransporte.

Ebenfalls neu gewonnen werden konnte eine weibliche Kraft für die Gartenpflege im Wohnheimbereich. Allerdings handelt es sich hierbei lediglich um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis.

Bei den Auszubildenden ist der Anteil weiblicher Beschäftigter konstant hoch. Zum Berichtsstichtag waren drei von insgesamt vier Ausbildungsplätzen mit Frauen besetzt.

Während des gesamten Berichtszeitraums machte die Chancengleichheitsbeauftragte von ihrem Recht auf Teilnahme an Personalauswahlgesprächen regelmäßig Gebrauch. Zugleich wurde in Erfüllung der Vorgaben des Chancengleichheitsplanes konsequent darauf geachtet, das Gremium in Personalauswahlgesprächen möglichst paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.

Der zum 01.09.2012 neu geschaffene Betreuungsplatz für ein unter dreijähriges Kind einer/s Beschäftigten des Studierendenwerks Freiburg wurde zwischenzeitlich belegt. Die Beauftragte für Chancengleichheit informiert regelmäßig insbesondere die in Mutterschutz gehenden Kolleginnen über dieses Angebot.

Insgesamt ist - wie schon im letzten Zwischenbericht - zu konstatieren, dass das Studierendenwerk Freiburg im Bereich der Chancengleichheit sehr gut aufgestellt ist. In sämtlichen Entgeltgruppen ist der Anteil der Frauen zahlenmäßig größer als der der Männer. Unterrepräsentanz von Frauen besteht danach lediglich noch in Berufsgruppen mit Technikbezug.

IV. Zielvorgaben

In Punkt II.5. der Analyse zur Beschäftigtenstruktur sind die Bereiche genannt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die in diesen Bereichen durch Einstellung zu besetzenden Stellen sind mindestens zur Hälfte zur Besetzung mit Frauen vorzusehen, sofern Frauen mit entsprechender Eignung und Qualifikation gewonnen werden können.

1. Architekten Wenngleich bei lediglich zwei im Unternehmen vorhandenen Stellen in dieser Berufsgruppe die Fluktuation grundsätzlich sehr gering ist, sind wir bestrebt, im Fall einer anstehenden Neubesetzung Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Hier sollen gezielt alle Möglichkeiten der Personalgewinnung genutzt werden.

2. Technische Mitarbeiter/-innen

Im Bereich der Wohnheim- und Mensatechniker zeigt die Erfahrung, dass Bewerbungen von Frauen so gut wie nicht zu beobachten sind. Hinzu kommt, dass teilweise die Anforderungen an die Arbeitszeiten insbesondere für Frauen mit Familie wenig attraktiv sind.

Dies gilt vor allem auch hinsichtlich der zu erbringenden Rufbereitschaften außerhalb der regulären Dienstzeit. Dennoch soll durch die Schaffung geeigneter Teilzeitstellen auf die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der technischen Dienste hingewirkt werden.

3. Köche/Köchinnen

Der Anteil weiblicher Fachkräfte ist trotz vereinzelt erfolgreicher Rekrutierungen (s.o.) noch immer deutlich zu niedrig. Eine der Ursachen liegt nach unseren Erfahrungen in der hohen körperlichen Beanspruchung, welche der Kochprozess in der Gemeinschaftsverpflegung mit sich bringt. Dennoch soll versucht werden, durch bewusste und gezielte Gestaltung der Auswahlverfahren den Anteil der Frauen auf 40% zu steigern.

4. Lagerverwalter/Lagerverwalterinnen

Im Berichtszeitraum fand - wie oben unter III. dargelegt - in dieser Berufsgruppe kein Stellenbesetzungsverfahren statt. An der bestehenden Unterrepräsentanz der Frauen konnte mithin keine Veränderung eintreten.

5. Fahrer / Fahrerinnen

Trotz der besagten Einstellung einer ersten Frau als Fahrerin bleibt die Unterrepräsentanz in diesem Bereich insgesamt bestehen.

V. Einzelmaßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen

1. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

a. Stellenausschreibungen

Freie Stellen werden, soweit Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind, grundsätzlich intern und extern ausgeschrieben.

Frauen werden im Ausschreibungstext ausdrücklich zur Bewerbung ermuntert.

Im Regelfall wird darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

Die Beauftragte für Chancengleichheit und der Personalrat erhalten jeweils vorab den Ausschreibungstext.

b. Vorstellungs- und Personalauswahlgespräche

Es werden ebenso viele Frauen wie Männer oder auch alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern sie die für die Besetzung der Stelle vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen.

Die Chancengleichheitsbeauftragte macht von ihrem Recht auf Teilnahme an den Auswahlgesprächen umfassenden Gebrauch.

Nach Möglichkeit werden die Gremien zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt. Fragen nach der Familienplanung und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig.

Die Familienarbeit und das Ehrenamt finden Berücksichtigung beim Qualifikationsprofil.

Es werden also auch Erfahrungen berücksichtigt, die in familiärer oder ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, soweit diese Qualifikationen für die übertragenen Aufgaben von Bedeutung sind. Selbstverständlich gilt auch in diesen Fällen, dass der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten ist.

c. Aktive Rekrutierung und Begleitung Neueingestellter

In der Rekrutierungsphase soll weiblichen Bewerberinnen im Bedarfsfalle Hilfe bei der Suche nach einer Wohnung sowie einem geeigneten Kita-Platz angeboten werden.

Neu eingeführt wurde das Angebot einer Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeitenden. Im Rahmen eines Kooperationsprojektes mit einem privaten Träger können hier spezielle Ferienbetreuungsprogramme für Schulkinder zur Verfügung gestellt werden. Die Elternbeiträge werden vom Studierendenwerk Freiburg als Arbeitgeber maßgeblich bezuschusst.

In den Unterrepräsentanz-Bereichen neu eingestellte Frauen werden in den ersten Wochen ihrer Tätigkeit in besonderer Weise begleitet und unterstützt.

d. Fort- und Weiterbildung

Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gefördert. Bei der Auswahl von Beschäftigten zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen Frauen beim Vorliegen gleicher Voraussetzungen mindestens ihrem Anteil entsprechend an der jeweiligen Zielgruppe berücksichtigt werden.

2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

a. Teilzeit

Teilzeitbeschäftigung ist gerade für Frauen im Anschluss an eine Familienphase ein wichtiges Instrument zum beruflichen Wiedereinstieg.

In welchem hohem Maße im Studierendenwerk Freiburg von der Möglichkeit der Teilzeitarbeit Gebrauch gemacht wird, zeigen die auf Seite 2 dieses Plans dargelegten Zahlen.

Wenn und soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird zugleich den individuellen Wünschen zur Lage der Arbeitszeit entsprochen.

In diesem Kontext ist auch an sonstige Beschäftigte mit Familienpflichten zu denken, die eine temporäre Reduzierung ihrer Arbeitszeit begehren.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird beteiligt, falls ein Antrag auf Teilzeit abgelehnt wird. Auch im Bereich von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wird die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung angeboten.

b. Elternzeit und Beurlaubung

Den aus familiären Gründen Beurlaubten werden durch verschiedene Maßnahmen der Erhalt der Verbindung zum Beruf sowie der berufliche Wiedereinstieg erleichtert.

So können beurlaubte Frauen grundsätzlich durch Übernahme von Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen den Bezug zum Arbeitsplatz temporär aufrechterhalten.

Auch werden die Beurlaubten zur jährlichen Betriebsfeier sowie sonstigen Gemeinschaftsveranstaltungen der Dienststelle eingeladen. Hierzu zählen auch von der Beauftragten für Chancengleichheit organisierte Frauenstammtische sowie sonstige gemeinsame Freizeitunternehmungen.

Vor der Rückkehr aus Elternzeit bzw. Sonderurlaub wird mit den Beschäftigten regelmäßig ein Wiedereingliederungsgespräch geführt.

In der Phase der Einarbeitung nach Rückkehr aus der Beschäftigungspause erhält dieser Personenkreis besondere Anleitung und Unterstützung.

c. Kinderbetreuung

Wie bereits an anderer Stelle dieses Planes erwähnt, wird seit 01.09.2012 ein Betreuungsplatz für ein unter dreijähriges Kind einer/s Beschäftigten des Studierendenwerks Freiburg permanent zur Verfügung gestellt.

Dieser Platz war zum Stichtag belegt.

Neu hinzugekommen ist im Berichtszeitraum das Angebot einer Ferienbetreuung für Schulkinder in Kooperation mit einem privaten Träger, vgl. hierzu unter V 1 c.

d. Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten stehen unter dem besonderen Schutz auch des Arbeitgebers.

Deshalb hat sich das Studierendenwerk Freiburg zum Ziel gesetzt, Diskriminierungen jeglicher Art, insbesondere auch in Form sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, zu unterbinden. Hierfür ist es wichtig, ein Klima zu schaffen, in welchem sich Betroffene trauen, Rat und Hilfe zu suchen.

Ansprechpartner innerhalb des Studierendenwerks sind die Beauftragte für Chancengleichheit, die Leiterin der Bereiche Personal und Recht, der Personalrat sowie die Psychologische Beratungsstelle des Hauses

Über die Möglichkeit, sich an diesen Personenkreis zu wenden, wurden alle Beschäftigten bereits im Zuge der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) informiert.

3. Sonstige Maßnahmen

a. Ausstattung bzw. Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC)

Die BfC unterstützt als Teil der Dienststelle diese bei der aktiven Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes sowie der Maßnahmen des Chancengleichheitsplans. Um diese Unterstützung leisten zu können, ist die BfC im Umfang von 20% von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben freigestellt, ihre Stellvertreterin im Umfang von weiteren 5%.

Die BfC verfügt über ein Einzelbüro. Sprechstunden bietet sie nach Bedarf sowie im Einzelfall an. Sie steht dabei in enger Kooperation mit der Personalvertretung.

An den Abteilungsleitungsbesprechungen im Hause nimmt die BfC regelmäßig teil.

Des Weiteren fungiert sie als Sprecherin der Beauftragten für Chancengleichheit der Studierendenwerke in Baden-Württemberg und bildet sich im Rahmen des § 19 ChancenG regelmäßig fort.

All diese Maßnahmen dienen dazu, die Sichtbarkeit der Beauftragten für Chancengleichheit in der Außen- und Innendarstellung des Studierendenwerks Freiburg auszubauen.

VI. Bekanntmachung des Chancengleichheitsplanes

Dieser Chancengleichheitsplan wird allen Beschäftigten in geeigneter Weise zur Kenntnis gebracht. Insbesondere wird er in das Intranet des Studierendenwerks Freiburg eingestellt sowie am „Schwarzen Brett“ der jeweiligen Einrichtung zum Aushang gebracht.

Ferner kann der Plan im Personalbüro, bei der Beauftragten für Chancengleichheit sowie beim Personalrat des Studierendenwerks Freiburg eingesehen werden.