

Chancengleichheitsplan

**für die Beschäftigten des
Studierendenwerks Freiburg**



2024 - 2030

Chancengleichheitsplan

I. Präambel

Mit dem vorliegenden Chancengleichheitsplan stellt sich das Studierendenwerk Freiburg auch in Zukunft wieder der verantwortungsvollen Aufgabe, den im Grundgesetz definierten und im Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) des Landes Baden-Württemberg konkretisierten Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern aktiv im Studierendenwerk umzusetzen und die dafür erforderlichen Strukturen und Rahmenbedingungen zu schaffen bzw. zu verfestigen.

Primäres Bestreben des Chancengleichheitsgesetzes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts oder des Familienstands. Wir streben unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben stets danach, das berufliche Vorankommen von Frauen in allen Abteilungen, Arbeitsbereichen und Einstellungsverfahren gezielt zu fördern.

Der vorliegende Chancengleichheitsplan löst den vorangegangenen Plan ab und gilt vom 01.07.2024 bis 30.06.2030.

Entsprechend der im ChancenG aufgeführten Zielvorgaben dient der vorliegende Plan unter anderem als essenzielles Instrument der Personalplanung und -entwicklung. Diesbezüglich geht es darum, Einstellungsbedingungen und Arbeitsprozesse so zu gestalten, dass Frauen die gleichen beruflichen und gesellschaftlichen Möglichkeiten erfahren wie Männer. Auch dem in vielen Bereichen auftretenden Mangel an Fach- und Arbeitskräften kann durch chancengerechte Personalentwicklungsmaßnahmen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und eine gezielte Nachwuchsförderung präventiv entgegengesteuert werden.

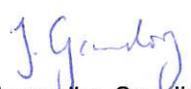
Anhand der im Folgenden statistisch aufbereiteten Zahlen soll zum einen eruiert werden, welche der gesetzten Ziele erfüllt werden konnten und in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht. Außerdem gibt der Plan einen Überblick über die Maßnahmen, mit Hilfe derer die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern im Studierendenwerk bereits verwirklicht wird. Auch werden in dem Plan die Ziele definiert, die das Studierendenwerk während der Laufzeit des Chancengleichheitsplans erfüllen möchte.

Der Inhalt der folgenden Seiten soll allen Beschäftigten verdeutlichen, dass die Chancengleichheit ein fundamentaler Baustein für das reibungslose Funktionieren und die langfristige Nachhaltigkeit des Studierendenwerks ist. Sie fördert ein Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen, die gleichen Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Entwicklung erhalten. Durch Chancengleichheit schaffen wir eine Kultur der Wertschätzung und des Respekts, die zu höherer Motivation, Zufriedenheit und Produktivität führt.

Wir erkennen an, dass die Förderung von Chancengleichheit im beruflichen Alltag weit mehr als nur ein gesetzlicher Auftrag, sondern ein wesentlicher Beitrag zu einer gerechten und inklusiven Gesellschaft ist. Mit diesem Plan bekennen wir uns ausdrücklich zu diesen Werten und verpflichten uns, aktiv und unter großem Engagement an deren Verwirklichung mitzuwirken.

Freiburg, im Juni 2024


Clemens Metz
(Geschäftsführer)

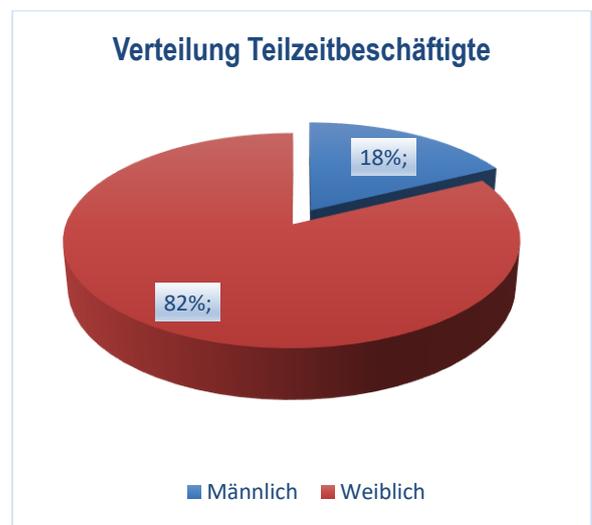
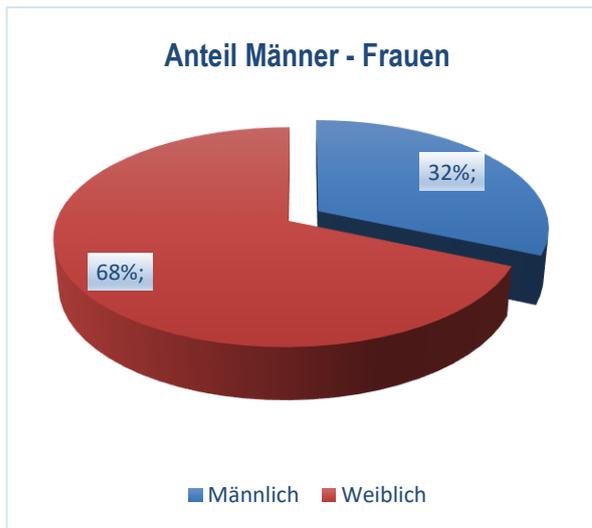

Jacqueline Grundig
(Beauftragte für Chancengleichheit)

II. Beschäftigtenstruktur

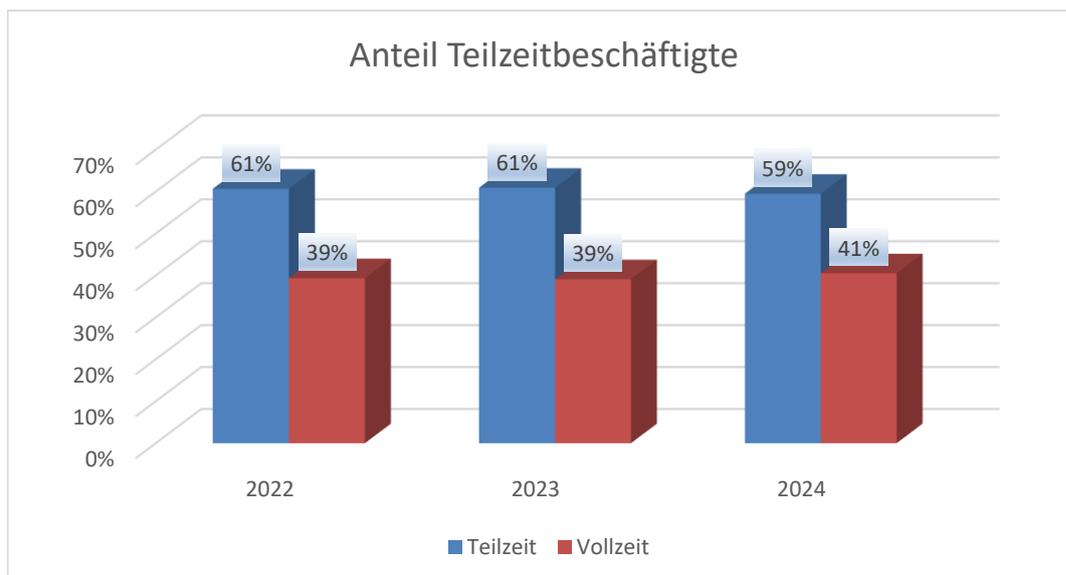
1. Beschäftigte insgesamt

Das Studierendenwerk Freiburg hat zum Stichtag 30.06.2024 insgesamt 390 tariflich Beschäftigte im Sinne des TV-L.

Der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten beträgt 267 (ca. 68%). Von den insgesamt 232 in Teilzeit Beschäftigten sind 191 Frauen (ca. 82%).

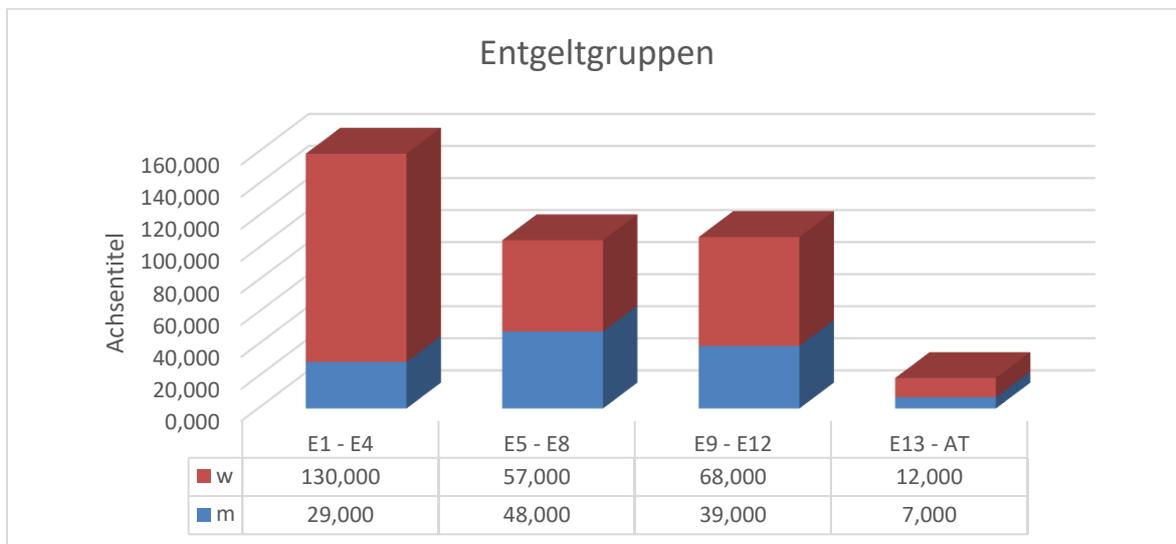


2. Teilzeitbeschäftigte



Der leichte Anstieg des Anteils der Vollzeitbeschäftigten innerhalb des Betrachtungszeitraumes seit dem Zwischenbericht 2021 wird hier deutlich.

3. Entgeltgruppen



Ein Anteil von ca. 70% der Frauen ist in den beiden Bereichen E1 - E4 und E5 - E8 vertreten. Zum Vergleich sind ca. 70% 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 148 Frauen im Bereich der Gastronomischen Betriebe tätig ist. Die Verwaltung stellt den zweitgrößten Bereich mit 62 Frauen dar (s. auch Grafiken zu Punkt 4).

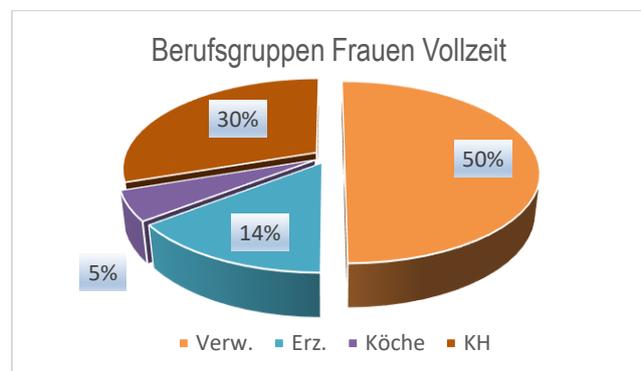
Innerhalb der dargestellten vier Entgeltgruppenbereiche beträgt der Anteil der Frauen im ersten Bereich 82% und in den anderen drei Bereichen zwischen 54% und 63%.

4. Berufsgruppen

Die Betrachtung der Berufsgruppen ergibt folgende wesentliche Beobachtungen:

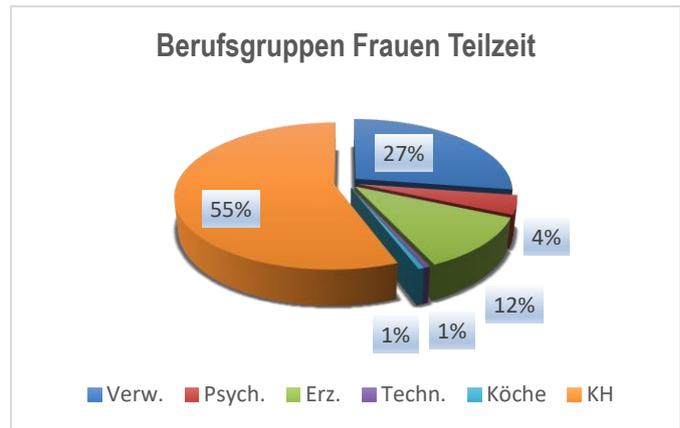
Frauen in Vollzeit sind mit ca. 50% im Bereich der Verwaltung sowie mit ca. 30% im Bereich der Küchenhilfen vertreten.

Ein weiterer Anteil von 14% der in Vollzeit beschäftigten Frauen sind die Erzieherinnen.



Teilzeitbeschäftigte Frauen sind mit fast 55% im Bereich der Küchenhilfen beschäftigt. Sie sind dabei mit nahezu 100% in den Entgeltgruppen E2 - E5 eingruppiert.

Zwei weitere Schwerpunkte bilden hier mit 27% die Verwaltung und die Erzieherinnen mit 12%.



Erläuterung zu Berufsgruppen

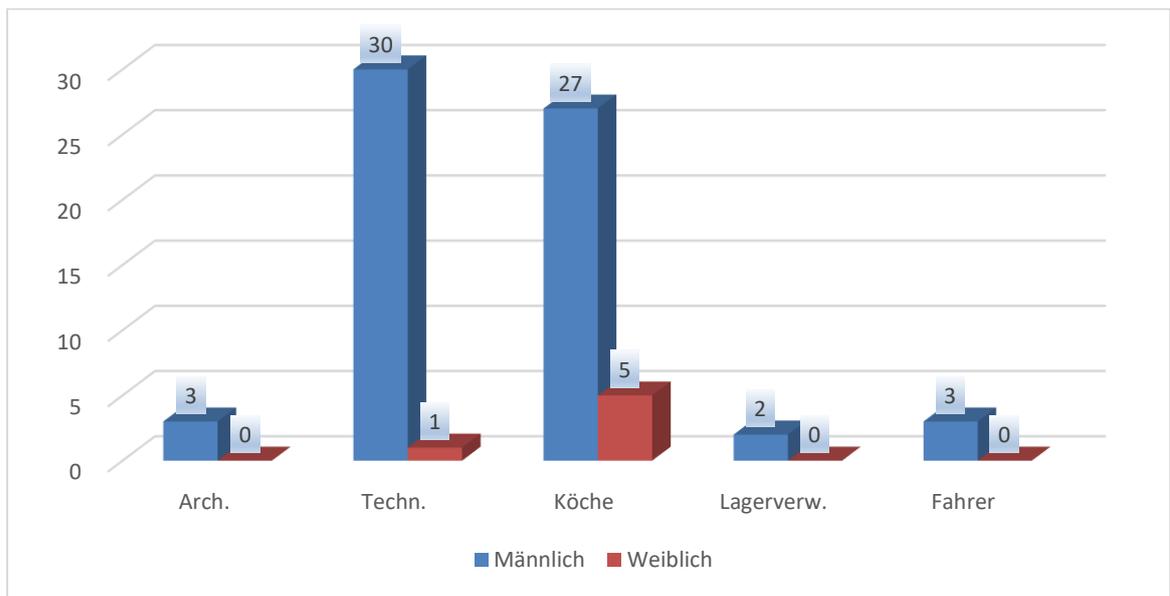
Verw:	Verwaltungsmitarbeiter/-innen (auch Wohnheim- und Lagerverwaltung)
Arch:	Architekten/Architektinnen
Psych:	Psychotherapeuten/-innen
Erz:	Erzieher/-innen, Kinderpfleger/-innen
Techn:	Technische Mitarbeiter/-innen (Wohnheime und Mensen)
Köche:	einschl. Küchenleitungen u. Beiköche/-innen
KH:	Küchenhilfen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

5. Unterrepräsentanz von Frauen

Unterrepräsentiert sind Frauen in folgenden Berufsgruppen:

- **Architekten / Architektinnen**
bei 3 Stellen ist keine mit einer Frau besetzt
- **Technische Mitarbeiter/-innen**
von 31 Stellen ist 1 weiblich besetzt
- **Köche / Köchinnen**
von 32 Stellen sind 5 mit Frauen besetzt
- **Lagerverwalter / Lagerverwalterinnen**
von 3 Stellen ist keine mit einer Frau besetzt, eine Stelle ist derzeit vakant.
- **Fahrer / Fahrerinnen**
von 3 Stellen sind alle männlich besetzt.

(s. Grafik S. 7 oben)



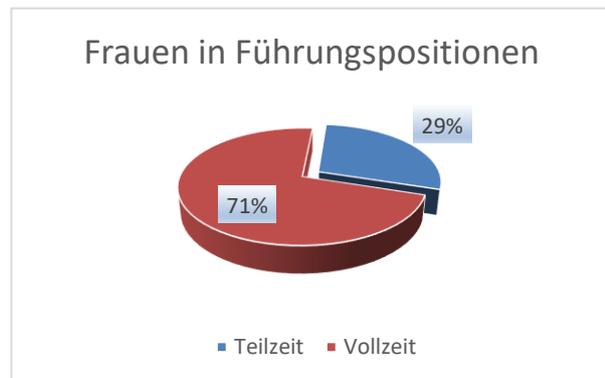
6. Beschäftigte in Führungsfunktionen



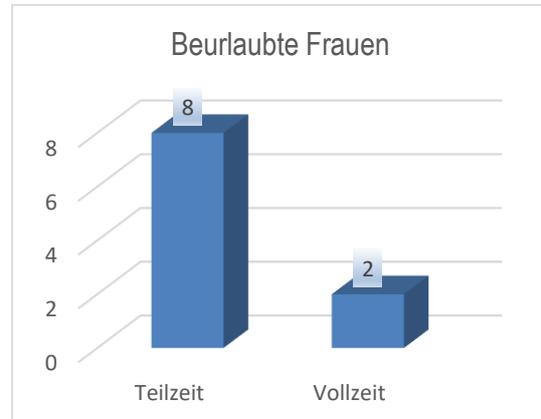
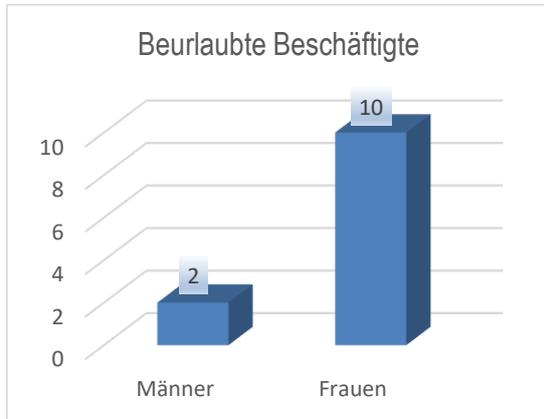
In den Entgeltgruppen E10 - E15 sind insgesamt 17 Beschäftigte eingruppiert.

Der Anteil der Frauen beträgt hier 41%.

Von den 7 Frauen in Führungspositionen sind 5 in Teilzeit beschäftigt (entspricht über 70%).



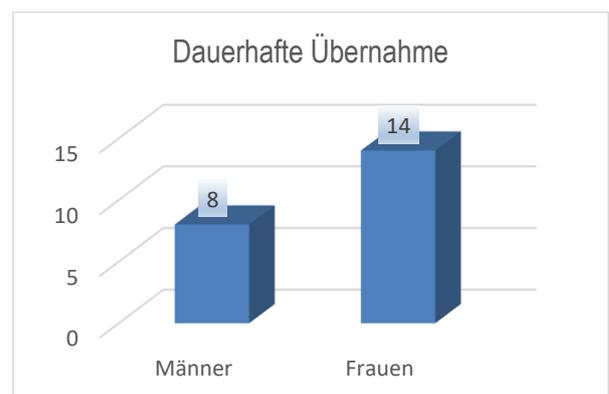
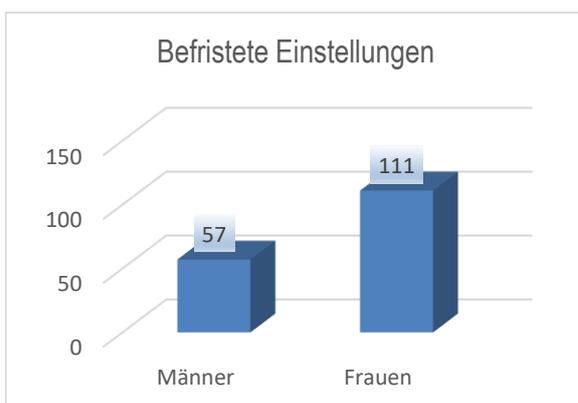
7. Beurlaubte Beschäftigte



Insgesamt sind 12 Beschäftigte - davon 10 Frauen - zum Stichtag beurlaubt; von den Frauen sind 8 teilzeit- und 2 vollzeitbeschäftigt.

8. Befristete Einstellungen

Im Betrachtungszeitraum von Juli 2021 bis Juni 2024 wurden 168 Beschäftigte befristet eingestellt. Von diesen waren 111 weiblich, was einem Anteil von 66% 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 18 mit Sachgrund, die übrigen 39 ohne Sachgrund; die Befristungen der Frauen wurden in 30 Fällen mit Sachgrund und in 81 Fällen ohne Sachgrund vereinbart. Sachgrund für Befristungen ist in den meisten Fällen die Mutterschutz- bzw. Elternzeit-Vertretung, ansonsten die Krankheitsvertretung.

Erklärung:

Das Studierendenwerk nimmt mittlerweile befristete Einstellungen § 14 TzBfG i.V.m. § 30 TV-L überwiegend nur noch bei den Küchenkräften im Gastronomiebereich vor.

Der hohe Anteil befristeter Verträge bei Frauen resultiert also schlicht aus der Tatsache, dass entsprechend mehr Frauen als Männer im Gastronomiebereich 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 gastronomischen Einrichtungen.

9. Auszubildende

Das Studierendenwerk Freiburg bildet regelmäßig aus und beschäftigt Auszubildende in den Ausbildungsgängen Koch/Köchin, Büro- und Informatikkaufleute sowie im Bachelor-Studiengang Wirtschaftsinformatik. Zum Stichtag 30.06.2024 werden somit insgesamt 6 Personen ausgebildet, der Anteil der Frauen beträgt dabei 50%.

III. Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan 2018 - 2024 festgelegten Zielvorgaben

Insoweit wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf den ausführlichen Zwischenbericht vom 05.08.2021 vollumfänglich Bezug genommen.

In dem Zwischenbericht wird auf die, maßgeblich durch die Corona-Pandemie verursachte zeitweise Schließung der Mensen und Cafeterien sowie der Kitas Bezug genommen. Er beschreibt außerdem den daraus resultierenden, nicht unerheblichen Rückgang der Beschäftigungszahlen. An dieser Stelle ist positiv anzumerken, dass wir die Beschäftigungszahlen nunmehr wieder auf ein Vor-Pandemie-Niveau haben anheben können. In den zahlreichen Einstellungsprozessen haben wir stets mit größter Sorgfalt auf eine chancengerechte Auswahl der neuen Beschäftigten geachtet. Der Personalbestand zum Stichtag am 30.06.2024 weist insgesamt 390 tariflich Beschäftigte auf. Vor den coronabedingten Einschränkungen des Mensa-Betriebs waren es in etwa 385 Tarifbeschäftigte.

Positiv anzumerken ist an dieser Stelle auch die strukturelle Veränderung bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen. Das Studierendenwerk verzichtet nunmehr vermehrt bei diversen Ausschreibungen auf eine Befristung des Arbeitsverhältnisses. Lediglich bei den Küchenkräften werden weit überwiegend noch befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen. Aufgrund der zahlreichen Einstellungen im Gastronomiebereich nach den coronabedingten Schließungen liegt die Zahl der insgesamt befristeten Einstellungen deshalb höher als noch im Jahr 2018.

In dem bei weiblichen Beschäftigten unterrepräsentierten Bereich der „Architektur“ konnte, wie bereits im Zwischenbericht erwähnt, zunächst eine Architektin gewonnen werden. Leider wurde das Arbeitsverhältnis aufgrund unterschiedlicher Vorstellungen über die Arbeitsinhalte durch die Arbeitnehmerin noch während der Probezeit beendet. Weitere weibliche Bewerberinnen hat es nicht gegeben, sodass der am besten geeignete männliche Bewerber eingestellt wurde.

In Bezug auf die technischen Bereiche zeigt die Erfahrung in den Einstellungsverfahren weiterhin, dass Bewerbungen von Frauen so gut wie nie verzeichnet werden können. Das ist der Grund, wieso es in diesem bei Frauen unterrepräsentierten Bereich keine Neueinstellungen von Frauen gegeben hat.

Auch die im Bereich der Lagerverwaltung zum jetzigen Zeitpunkt ausgeschriebene Stelle, hatte keine Bewerbung einer Frau zur Folge, obwohl wir auch in dieser Ausschreibung Frauen ausdrücklich zu Bewerbungen ermutigt haben. Da bis zum Stichtag keine Bewerbung einer Frau eingegangen ist, rechnen wir auch hier mit der Einstellung eines Manns.

Leider hat uns inzwischen auch die einzige weibliche FahrerIn im Bereich Fahrer/Fahrerinnen wieder verlassen. Die daraufhin vakant gewordene Stelle blieb bis zum Stichtag aufgrund des fehlenden Bedarfs unbesetzt.

Die Zielvorgabe in Bezug auf die Schaffung einer 40 %-igen Quote bei den Köchinnen konnten wir trotz großer Anstrengungen leider nicht erfüllen. Lediglich eine Köchin konnten wir bei gleichzeitiger Einstellung von 5 Köchen für uns gewinnen.

Es ist wichtig anzuerkennen, dass in den oben genannten Bereichen, insbesondere in technischen Berufen, immer noch ein Ungleichgewicht hinsichtlich der Geschlechterverteilung besteht. Diese Unterrepräsentanz von Frauen lässt sich zumeist auf den Mangel an Bewerberinnen zurückführen. Daher ist es umso wichtiger, dass wir gezielte Maßnahmen ergreifen, um Frauen zu ermutigen und zu unterstützen, technische Berufe zu ergreifen und in diesen Bereichen Fuß zu fassen.

Bei den Ausbildungsplätzen besteht eine paritätische Geschlechterverteilung, sodass zum Berichtsstichtag drei von insgesamt sechs Ausbildungsplätzen mit Frauen besetzt waren.

Im Bereich der Beschäftigten der höheren Entgeltgruppen (EG 10 - 15) und in den Führungspositionen hat es jeweils einen geringfügigen Rückgang der weiblichen Beschäftigten von 44 % auf 41 % gegeben. So konnte das Studierendenwerk beispielsweise bei der Nachbesetzung des Justizariats mangels einer weiblichen, gleich geeigneten Bewerberin die Stelle nicht mit einer Juristin besetzen, obwohl wir auch hier bei der Ausschreibung ausdrücklich Frauen zur Bewerbung ermutigt haben. Auch in der Abteilungsleitung Wohnraumverwaltung wurde die Stelle mangels Bewerberinnen durch einen männlichen Bewerber nachbesetzt. Dagegen konnten wir für die Leitung der Stabstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit eine Frau gewinnen.

Ab der Entgeltgruppe 13 sind dagegen die männlichen Beschäftigten unterrepräsentiert. Ursächlich hierfür ist allem voran der hohe Anteil weiblicher Psychologinnen.

Während des gesamten Berichtszeitraums machte die Chancengleichheitsbeauftragte sehr zuverlässig 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.

Obwohl die Beauftragte für Chancengleichheit regelmäßig, insbesondere die in Mutterschutz gehenden Kolleginnen über das Angebot eines Betreuungsplatzes für ein unter dreijähriges Kind einer/s Beschäftigten informiert hat, konnte der Betreuungsplatz zwischenzeitlich nicht mehr durch das Kind eines/r Beschäftigten nachbesetzt werden. Die Möglichkeit besteht aber selbstverständlich weiterhin.

Abschließend ist festzuhalten, dass das Studierendenwerk im Bereich der Chancengleichheit auch durch das große Engagement der dafür Beauftragten insgesamt sehr gut aufgestellt ist. Unsere Maßnahmen und Initiativen zeigen, dass wir die Gleichberechtigung ernst nehmen und kontinuierlich daran arbeiten, ein gerechtes und unterstützendes Arbeitsumfeld für alle unsere Mitarbeitenden zu schaffen. Deshalb werden wir auch weiterhin Hindernisse suchen, diese abbauen und dadurch ein inklusives Arbeitsumfeld fördern, in dem jeder und jede das volle individuelle Potenzial entfalten kann. So haben wir im zurückliegenden Jahr durch eine neue, noch flexiblere

Arbeitszeitenregelung sowie die Erstellung einer Dienstvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zusätzliche Maßnahmen ergriffen, die ein chancengerechteres Miteinander fördern sollen.

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 drei 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/-innen 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 einer Großküche mit sich bringt. Dem entgegenwirkend arbeiten wir stetig mit einem externen Sachverständigen der DEKRA daran, die Arbeitsbedingungen zu erleichtern und auch für Frauen angenehmer zu gestalten. Wir setzen uns als Ziel, durch bewusste und gezielte Gestaltung der Auswahlverfahren und der Schaffung von körperlich weniger belastenden Arbeitsmethoden den Anteil der weiblichen Köchinnen durch Neueinstellungen von 16 % auf 25% zu steigern.

4. Lagerverwalter/Lagerverwalterinnen

Die in dem ersten Bewerbungszeitraum eingegangene einzige Bewerbung eines Mannes wurde mittlerweile zurückgezogen. Wir werden im nun fortlaufenden Stellenbesetzungsverfahren versuchen, für die Stelle der Lagerverwaltung eine Frau zu gewinnen. Aufgrund der Erfahrung in diesem Bereich, erachten wir es als nicht sehr unwahrscheinlich, dass sich auch in der zweiten Ausschreibungsphase nur Männer auf die Stelle bewerben werden. An der bestehenden Unterrepräsentanz der Frauen könnte dann in dieser Berufsgruppe nichts verändert werden.

5. Fahrer / Fahrerinnen

Nachdem uns die einzige weibliche Fahrerinnen nach kurzer Zeit wieder verlassen hat und ihre Stelle nicht nachbesetzt wurde, besteht in dieser Berufsgruppe weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen. Auch hier werden wir bei neuen Ausschreibungen gezielt Frauen zur Bewerbung ermutigen.

V. Einzelmaßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen

1. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

a. Stellenausschreibungen

Auch um den Herausforderungen des demographischen, gesamtgesellschaftlichen Wandels und des damit einhergehenden steigenden Wettbewerbs um Fach- und Arbeitskräfte gerecht zu werden, hat das Studierendenwerk Anfang 2024 eine Softwarelösung für das Bewerbermanagement eingeführt. Hierdurch werden die Einstellungsprozesse im Studierendenwerk von der Ausschreibung, der Bewerberverwaltung bis hin zur Darstellung des Einstellungsprozesses insgesamt digital abgebildet. Anhand definierter Anforderungen, die für jede zu besetzende Stelle vorab festgelegt werden, erfolgt die Bewertung und schließlich die Auswahl der in Betracht kommenden Bewerber transparent, automatisiert, objektiv überprüfbar und vor allem chancengerechter. Das Verfahren wird dadurch standardisiert und kann zu jeder Zeit, durch die am Einstellungsverfahren beteiligten Personen gut nachvollzogen werden. Auch die Beauftragte für Chancengleichheit sowie der Personalrat haben dadurch die Möglichkeit frühzeitig in jedem Bewerbungsprozess beteiligt zu werden. Die Auswahlkriterien, die über die Einstellung entscheiden, sind in geeigneter und nachvollziehbarer Weise für alle Beteiligten nachzuvollziehen.

Freie Stellen werden grundsätzlich intern und extern ausgeschrieben.

Mit der Verwendung der weiblichen Form in der Ausschreibung und dem Zusatz, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ermuntert werden, versuchen wir gezielt weibliche Bewerberinnen anzusprechen.

Darüber hinaus erfolgt in der Ausschreibung der ausdrückliche Hinweis, dass - soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen - Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, soweit es die Aufgaben zulassen (§ 9 Abs. 1 und 2 Chancengleichheitsgesetz).

b. Vorstellungs- und Personalauswahlgespräche

Wir laden ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen ein, vorausgesetzt, sie erfüllen die Anforderungen für die ausgeschriebene Stelle. Die Chancengleichheitsbeauftragte nimmt aktiv an den Auswahlgesprächen teil und sorgt dafür, dass die Gleichberechtigung gewahrt bleibt und die hier festgelegten Grundsätze berücksichtigt werden. Nach Möglichkeit sind die Auswahlgremien paritätisch mit Frauen und Männern besetzt.

Fragen zur Familienplanung oder zur Kinderbetreuung sind selbstverständlich unzulässig. Erfahrungen aus der Familienarbeit und ehrenamtlichen Tätigkeiten werden im Qualifikationsprofil berücksichtigt, sofern sie für das Aufgabenprofil relevant sind.

Bei den Einladungen zu Vorstellungsgesprächen achtet die Chancengleichheitsbeauftragte darauf, dass ebenso viele Frauen wie Männer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, immer unter der Voraussetzung, dass die Bewerberinnen die gleiche Eignung und Befähigung erfüllen.

c. Aktive Rekrutierung und Begleitung Neueingestellter

Während der Rekrutierungsphase unterstützen wir weibliche Bewerberinnen bei Bedarf bei der Wohnungssuche und der Suche nach einem Kita-Platz.

Weitergeführt wird das Angebot eines Kinderbetreuungskostenzuschusses. Dies soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und berufstätige Eltern entlasten. Damit ist nicht nur die Bezuschussung eines privaten Trägers förderbar, sondern ein breiteres Spektrum an Angeboten für eine größere Zielgruppe. Die Elternbeiträge werden vom Studierendenwerk Freiburg als Arbeitgeber mit 50 % der entstandenen Kosten bezuschusst.

Frauen, die in bisher unterrepräsentierten Bereichen neu eingestellt werden, erhalten in den ersten Wochen besondere Unterstützung und Begleitung.

d. Fort- und Weiterbildung

Die berufliche Fort- und Weiterbildung unserer weiblichen Beschäftigten wird aktiv gefördert. Bei der Auswahl zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen werden Frauen bei gleichen Voraussetzungen mindestens entsprechend ihrem Anteil in der jeweiligen Zielgruppe berücksichtigt.

2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

a. Teilzeit

Teilzeitarbeit ist für viele Frauen nach einer Familienphase ein wichtiges Instrument für den Wiedereinstieg in den Beruf. Die hohe Nutzung der Teilzeitarbeit im Studierendenwerk Freiburg unterstreicht dies. Soweit dienstliche Belange es zulassen, werden die individuellen Wünsche zur Arbeitszeitlege berücksichtigt. Dies gilt auch für andere Beschäftigte mit Familienpflichten, die eine vorübergehende Arbeitszeitreduktion wünschen.

Bei einer Ablehnung eines Teilzeitantrags wird die Chancengleichheitsbeauftragte sowie der Personalrat miteinbezogen. Auch Führungspositionen bieten die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung.

b. Flexible Arbeitszeitregelung

Am 31.05.2023 wurde zwischen dem Personalrat und dem Geschäftsführer eine neue Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit geschlossen. Ziel der Dienstvereinbarung ist es unter anderem, durch eine möglichst flexible Gestaltung der Arbeitszeit die familiären Aufgaben bestmöglich mit den beruflichen Verpflichtungen zu vereinbaren. Durch die Dienstvereinbarung wird die Zeitsouveränität der Beschäftigten gestärkt. Die Beschäftigten können unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Servicezeit innerhalb des Gleitzeitrahmens (06:00 Uhr – 20:00 Uhr) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit selbst festlegen.

c. Elternzeit und Beurlaubung

Mitarbeitenden, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, erleichtern wir durch verschiedene Maßnahmen den Erhalt des Berufskontakts und den Wiedereinstieg. So können beurlaubte Frauen durch Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen den Bezug zum Arbeitsplatz wahren. Sie werden zu jährlichen Betriebsfeiern und Gemeinschaftsveranstaltungen eingeladen, einschließlich der von der Chancengleichheitsbeauftragten organisierten Frauenstammtische und Freizeitunternehmungen.

Vor der Rückkehr aus Elternzeit oder Sonderurlaub wird neben der Einbeziehung der Personalvertretung auch ein Wiedereinstiegsgespräch mit der Fach- sowie Personalabteilung geführt. In der Einarbeitungsphase nach der Rückkehr erhalten die Mitarbeitenden besondere Unterstützung.

d. 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 trotz großer Bemühungen nicht belegt.

Weitergeführt wird das Angebot eines Kinderbetreuungskostenzuschusses. Damit ist nicht nur die Bezuschussung eines privaten Trägers förderbar, sondern ein breiteres Spektrum an Angeboten für eine größere Zielgruppe, hierzu unter V 1 c.

e. Pflege und Beruf

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf kann viele Beschäftigte vor große Herausforderungen stellen. Daher wurde auch diesbezüglich das Angebot für die Beschäftigten in Kooperation mit der AG Pflege des Freiburger Netzwerks familienfreundlicher Unternehmen erweitert. Es wurden mehrere Online-Vorträge zu der Thematik angeboten.

f. Frauenstammtisch

Für eine bessere Vernetzung der Frauen untereinander wird zweimal jährlich ein Frauenstammtisch angeboten. Durch die regelmäßigen Treffen der weiblichen Beschäftigten wird der Austausch gefördert, wodurch ein unterstützendes Arbeitsumfeld entsteht. In den Treffen können zudem spezifische Themen und Herausforderungen von Frauen im Berufsleben thematisiert und Lösungsansätze entwickelt werden.

g. Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Auch der Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung oder andersartiger Diskriminierungen am Arbeitsplatz ist für das Studierendenwerk von grundlegender Bedeutung und tritt unter anderem durch die eigens hierfür geschaffene Dienstvereinbarung hervor. Hiernach setzen wir uns gemeinsam für die Schaffung eines Arbeitsumfelds ein, das frei von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung ist, in dem alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Alter, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität und Orientierung gleichermaßen wertgeschätzt werden.

Wir erkennen auch durch die Erstellung der neuen Dienstvereinbarung an, dass es notwendig ist, Maßnahmen zu ergreifen, um möglichen Fällen von Diskriminierung, sexueller Belästigung und unangemessenem Verhalten unserer Beschäftigten entgegenzuwirken. Wir haben deshalb ein umfassendes System zur Vorbeugung, Intervention und Unterstützung für Beschäftigte im Studierendenwerk geschaffen.

Das Studierendenwerk schützt die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten in allen Bereichen und unter Beachtung größter Sorgfalt. Ansprechpersonen innerhalb des Studierendenwerks sind die in der eigens hierfür geschaffenen Beschwerdestelle tätige Chancengleichheitsbeauftragte, ein Personalratsmitglied sowie zwei ausgewählte Mitarbeitende aus verschiedenen Abteilungen.

3. Sonstige Maßnahmen

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. Das Ziel liegt darin, die berufliche Chancengleichheit von Frauen weiter voranzubringen, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen entscheidend zu verbessern sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Müttern wie auch Vätern erlaubt, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu vereinbaren.

Konkret bedeutet dies, dass die BfC die Bewerbungsverfahren unter dem Blickwinkel der Chancengleichheit begleitet - insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowie bei Leitungspositionen. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, verwaltet die BfC den Kinderbetreuungskostenzuschuss. Des Weiteren bietet die BfC Beratungsgespräche für schwangere Kolleginnen bzw. (werdende) Väter und Mütter an und verwaltet den Mitarbeitenden-Kitaplatz in der Kita Wolkengarten.

Die BfC ist in verschiedenen Netzwerken eingebunden und informiert alle Mitarbeitenden zu relevanten Themen, z.B. zu Online-Vorträgen zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Durch die Organisation von zwei Frauenstammtischen pro Jahr, bietet die BfC ein Vernetzungsangebot für weibliche Beschäftigte. Die Teilnahme an verschiedenen Arbeitskreisen und Fortbildungen ist ebenfalls Teil ihrer Arbeit.

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 10%.

Sprechstunden bietet die Chancengleichheitsbeauftragte nach Bedarf sowie im Einzelfall an. Hier wird ein Büro zur Verfügung gestellt.

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 und im Internet veröffentlicht.

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