

Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan 2018-2024

Der aktuelle Chancengleichheitsplan für die Beschäftigten des Studierendenwerks Freiburg hat Gültigkeit für den Zeitraum von 01.07.2018 bis 30.06.2024.

Der Zwischenbericht stellt mit Blick auf die drei zurückliegenden Jahre seit Verabschiedung des Chancengleichheitsplans den Stand der Erfüllung der dort festgelegten Zielvorgaben fest.

Stichtag ist der 30. Juni des Berichtsjahres.

Für das Studierendenwerk Freiburg ist danach auf der Grundlage des anhängenden Statistikeils folgendes zu konstatieren:

Im Berichtszeitraum 01.7.2018 bis 30.6.2021 hat sich der Personalbestand insgesamt deutlich verringert. 350 Beschäftigten zum Stichtag stehen ehemals 385 Beschäftigte am 30.06.2018 gegenüber. Dabei hat sich auch der Frauenanteil leicht verringert, beträgt aber aktuell immer noch starke 70 % im Vergleich zu sogar 73% in 2018.

Die personelle Entwicklung war ab März 2020 maßgeblich geprägt durch die Corona-Pandemie.

Aufgrund der Corona-Verordnung des Landes Baden-Württemberg vom 16. März 2021 mussten am 17. März 2020 alle Mensen und Cafeterien sowie die Kitas geschlossen werden.

Für die Beschäftigten in diesen geschlossenen Einrichtungen wurde Kurzarbeitergeld beantragt und auch bewilligt. Infolge dieser staatlichen Unterstützung konnte das Studierendenwerk Freiburg erfreulicherweise auf den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen verzichten. Ein Personalabbau erfolgte gleichwohl durch die Nutzung der natürlichen Fluktuation sowie das Nichtverlängern befristeter Arbeitsverträge.

Da beim Studierendenwerk Freiburg nahezu die Hälfte aller Frauen in den gastronomischen Betrieben als Küchenkraft angestellt sind (vgl. hierzu Seite 4/III des Statistikeils), waren sie von den Folgen der dortigen Betriebsschließungen überproportional betroffen.

Im unterrepräsentierten Bereich der Köche/Köchinnen kam es vor Ausbruch der Pandemie noch zu Ausschreibungen, bei denen sich auch Frauen bewarben. Sofern diese nicht offensichtlich ungeeignet erschienen, wurden sie jeweils zu Vorstellungsgesprächen oder sogar Hospitationen eingeladen. Schlussendlich konnte aber keine Stelle mit einer Frau besetzt werden.

Indessen gelang es, in 7/2018 bzw. 3/2019 die Leitung einer Cafeteria bzw. einer Ausgabe-Mensa in Gengenbach jeweils weiblich zu besetzen.

Seit Beginn der Pandemie erfolgten keine Ausschreibungen mehr im Gastronomiebereich.

Auf mehrere Ausschreibungen im Bereich der technischen Hausdienste/Wohnheime ging keine Bewerbung von Frauen ein.

Demgegenüber gelang es, im Juli 2019 eine Frau als Fahrerin für Warentransporte zu gewinnen.

Auch die Suche nach einer Architektin schien im Herbst 2018 erstmals zum Erfolg zu führen. Leider wurde das Arbeitsverhältnis bereits während der Probezeit auf Wunsch der Arbeitnehmerin wieder beendet. Obgleich im Bewerbungsverfahren deutlich betont worden war, dass bei der Tätigkeit nicht die architektonische Gestaltung, sondern die Instandhaltung und die Sanierung im Bestand der Studierendenwohnheime Schwerpunkte sein würden, entsprachen diese Arbeitsinhalte letztlich nicht den Erwartungen und Wünschen der Beschäftigten.

Wenngleich diese Stelle in der Entgeltgruppe 13 nicht längerfristig mit einer Frau besetzt werden konnte, ist insgesamt ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils gerade auch in den höheren Entgeltgruppen zu verzeichnen.

So liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter bei Führungspositionen nach der Legaldefinition des § 31 Abs. 2 TV-L bei 56%; der Anteil weiblicher Beschäftigter in den Entgeltgruppen ab E 13 sogar leicht über 70% (Statistikteil Seite 3/II). Ursächlich für Letzteres ist allem voran der hohe Anteil weiblicher Psychologinnen in der Psychotherapeutischen Beratungsstelle des Studierendenwerks.

Selbstredend wurden alle Auswahlverfahren gerade in den unterrepräsentierten Bereichen durchgängig von der Beauftragten für Chancengleichheit begleitet und sämtliche Einstellungsentscheidungen konnten einvernehmlich getroffen werden.

In den Ausbildungsgängen ist die Zahl weiblicher Beschäftigter konstant hoch. Von den vier Ausbildungsplätzen im Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement sind gegenwärtig drei mit Frauen besetzt. Auch die Ausbildung im Studiengang Wirtschaftsinformatik an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Standort Villingen-Schwenningen wird von einer Frau absolviert.

Das Spektrum der seitens des Studierendenwerks angebotenen Ausbildungsberufe konnte im Berichtszeitraum erweitert werden. Das Studierendenwerk Freiburg erhielt die beantragte Zulassung zur Ausbildung im Studiengang Betriebswirtschaftslehre an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Standort Lörrach. Am 01.10.2019 begann sodann eine Frau ihr sechssemestriges Studium in diesem neu implementierten Studiengang.

Im Berichtszeitraum kam es zu einem Wechsel in der Person der Chancengleichheitsbeauftragten. Nachdem die Amtsinhaberin am 01.08.2019 in die Freistellungsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eintrat, übernahm die bisherige Stellvertreterin Christine Nübling die Funktion. Ihre Ernennung erfolgte bis zum Ende der aktuellen Amtszeit, d.h. bis 30.06.2022. Zur stellvertretenden Beauftragten für Chancengleichheit wurde Nerea Ulrich bestellt.

Das neue Funktions-Tandem entfaltete insbesondere auch im Angesicht der Corona- Pandemie mannigfaltige Aktivitäten. So gab es regelmäßige - in Anbetracht der Kontaktbeschränkungen nahezu ausnahmslos digitale - Informationen der Beschäftigten.

Hervorgehoben seien folgende Themen:

- Finanzielle Entlastungsmöglichkeiten, z.B. Kita-Gebührenbefreiung
- Notbetreuung/Betreuungsoptionen
- Verdienstausschuss wegen Kinderbetreuung / Erweiterter Kinderbetreuungskostenzuschuss/ Entschädigungsregelung für Kinderbetreuung im Lockdown nach dem Infektionsschutzgesetz
- Veranstaltungshinweise, z. B. Väteraktionstage

Dabei erfolgte stets eine enge inhaltliche Abstimmung mit der Personalabteilung, um die Beschäftigten- insbesondere diejenigen mit Familienpflichten- in diesen schwierigen Zeiten nachhaltig zu unterstützen.

Flankierende strategische Maßnahmen der Geschäftsführung zur Vereinbarung von Beruf und Familienarbeit während der Pandemie waren insbesondere: Aufhebung der Kernarbeitszeiten in der Verwaltung, Mobiles Arbeiten von zu Hause oder Arbeit in Wechselschicht zur Vermeidung der Doppelbelegung von Büroräumen.

Der Betreuungsplatz für ein unter dreijähriges Kind einer/s Beschäftigten des Studierendenwerks Freiburg steht nach wie vor zur Verfügung und war zum Stichtag belegt.

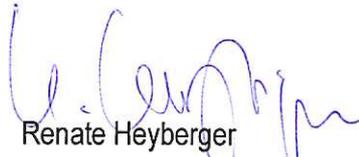
Auch das Angebot einer Ferienbetreuung für Schulkinder in Kooperation mit einem privaten Träger besteht im Grundsatz fort und kann zum Stichtag mit den pandemiebedingten Einschränkungen wahrgenommen werden.

Die Beauftragte für Chancengleichheit hatte zu jeder Zeit einen Überblick über den Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplans. Sie wurde rechtzeitig und umfassend informiert und bei der Erstellung des Zwischenberichts beteiligt.

Zusammenfassend lässt sich einmal mehr feststellen, dass das Studierendenwerk Freiburg im Bereich der Chancengleichheit sehr gut aufgestellt ist. Der Unterrepräsentanz von Frauen in den benannten Bereichen, insbesondere den technischen Arbeitsfeldern, zu begegnen, bleibt indessen unverändert Ansporn und Handlungsmaxime für die Zukunft. Insoweit wird das Studierendenwerk Freiburg in seinen Anstrengungen zur Verwirklichung der Chancengleichheitsstrategie nicht nachlassen und ist wie stets für weiterführende Hinweise des Ministeriums dankbar.



Clemens Metz
Geschäftsführer



Renate Heyberger
stellv. Geschäftsführerin



Christine Nübling
Beauftragte für Chancengleichheit

Anlage

Statistikteil