

CHANCENGLEICHHEITSPLAN FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DES



Studierendenwerk
Ulm fair_supportive_competent

2015 - 2019

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
I. EINFÜHRUNG	1
II. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR	
1. Personal-Ist-Bestand	2
2. Anteil der Frauen nach Entgeltgruppen	2
3. Unterrepräsentanz von Frauen	3
4. Beurlaubungen	3
5. Auszubildende	3
III. MAßNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT	
1. Beauftragte/r für Chancengleichheit	4
2. Einstellungsverfahren	4
3. Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie	5
4. Fort- und Weiterbildung	5
5. Verantwortung der Führungskräfte	5
IV. BEFRISTETE ARBEITSVERHÄLTNISSE	6
V. GELTUNGSBEREICH	6
VI. SONSTIGES	
1. Bekanntmachung des Chancengleichheitsplans	6
2. Bestätigung der BfC und des Personalrats	6

I. EINFÜHRUNG

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG) hat vorrangig folgende Ziele:

- Berufliche Förderung von Frauen
- Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen
- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
- Deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer

Wie bereits in den früheren Jahren hat das Studierendenwerk Ulm auch in diesem Chancengleichheitsplan als höchste Priorität, diese Ziele ständig zu überwachen und einzuhalten.

Im Bereich der Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen gibt es erfreulicherweise nur noch die Entgeltgruppe 12, in der Frauen unterrepräsentiert sind. Allerdings ist auch hier aufgrund der geringen Fluktuation weiterhin keine Veränderung in Sicht. In allen anderen Entgeltgruppen konnte die bestehende Unterrepräsentation der Frauen vollständig abgebaut werden.

Im abgelaufenen Berichtszeitraum wurden u. a. drei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen neu ausgeschrieben (Leiterin der Psychosozialen Beratungsstelle, Stv. Leiterin der Hochschulgastronomie sowie eine Gruppenleiterin in der Studienfinanzierung), die alle drei mit Frauen besetzt wurden.

Auch die Leitung unserer Kinderkrippe wurde ebenfalls wieder mit einer Frau besetzt.

Das Studierendenwerk Ulm versteht die Förderung der Chancengleichheit als eine Aufgabe aller Beschäftigten, insbesondere derjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Um dieser Aufgabe so gerecht wie möglich zu werden und die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern im Studierendenwerk Ulm verwirklichen zu können, bitten wir alle Beschäftigten, uns weiterhin mit Ihrem Engagement zu unterstützen.



Claus Kaiser
Geschäftsführer

II. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

1. Personal-Ist-Bestand

Stichtag für die Datenerhebung nach der Beschäftigtenstruktur ist der 30.06.2014. Zu diesem Zeitpunkt waren 233 Beschäftigte (incl. Geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte sowie ohne Auszubildende) beim Studierendenwerk Ulm, davon 169 Frauen. Das entspricht einer Frauenquote von nach wie vor 73 %. Somit sind die Frauen beim Studierendenwerk Ulm rein zahlenmäßig nicht unterrepräsentiert.

Eine Unterrepräsentanz nach dem ChancenG liegt dann vor, wenn in einer Entgeltgruppe oder in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Daher ist eine differenziertere Betrachtung erforderlich.

Verteilung der Beschäftigten nach Geschlechter und Beschäftigungsumfang:

	Beschäftigte gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte Beschäftigte
Frauen	169	40	129	4
Männer	64	41	23	
	233	81	152	4

2. Anteil der Frauen nach Entgeltgruppen

Entgelt- gruppen	insgesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
AT	1	0	0%
E 15			
E 14	2	1	50%
E 13			
E 12	5	1	20%
E 11	2	1	50%
E 10	11	6	55%
E 9	23	12	52%
E 8	13	9	69%
E 7			
E 6	12	10	83%
E 5	28	15	54%
E 4	4	4	100%
E 3	50	47	94%
E 2	82	63	77%
E 1			
Gesamt	233	169	73%

Aus dieser Übersicht ist sehr deutlich zu sehen, dass bezogen auf Entgeltgruppen nur noch in der Entgeltgruppe 12 eine Unterrepräsentanz der Frauen besteht. Alle anderen Unterrepräsentanzen konnten erfreulicherweise abgebaut werden.

Betrachtet man allerdings einzelne Bereiche, bestehen nach wie vor noch einzelne Unterrepräsentationen.

3. Unterrepräsentanz von Frauen

Im Studierendenwerk Ulm sind Frauen in folgenden Bereichen unterrepräsentiert:

3.1 Bei den Objektmanagern

Bei den Objektmanagern waren bisher nur Männer (acht) beschäftigt. Im Bemessungszeitraum konnte bereits eine freie Stelle mit einer Frau besetzt werden. Im August 2014 konnten wir dann noch einmal einen Mann durch eine Frau ersetzen.

3.2 In der Technik

In der Abteilung Technik haben wir drei Beschäftigte – aufgrund der Ausbildungen leider nur Männer. Zum einen den Technischen Leiter und zum anderen zwei Elektriker.

3.3 Bei Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion

Hier besteht erfreulicherweise nur noch in der Entgeltgruppe 12 eine Unterrepräsentanz der Frauen. In allen anderen Entgeltgruppen konnte die Unterrepräsentanz vollständig abgebaut werden. Die neugeschaffenen Stellen der Stellvertretenden Leiterin Hochschulgastronomie, die Leiterin der Psychosozialen Beratungsstelle sowie eine Gruppenleiterin in der Studienfinanzierung konnten jeweils mit einer Frau besetzt werden. Bei den Mensa- und Cafeterialeitern haben wir 11 Frauen und 4 Männer.

4. Beurlaubungen

Derzeit sind vier Frauen beurlaubt. Drei Frauen befinden sich in Elternzeit und eine Frau hat im Anschluss an Ihre Elternzeit Sonderurlaub ohne Bezüge beantragt.

5. Auszubildende

Wir haben im Studierendenwerk Ulm zum 30.06.2014 sieben Auszubildende. Davon sind drei Frauen und vier Männer. Die Auszubildenden verteilen sich auf folgende Bereiche:

- 1 Auszubildende als Anerkennungspraktikantin zur Erzieherin
- 2 Auszubildende als Koch
- 1 Auszubildender als Fachkraft Lagerlogistik
- 2 Auszubildende als Bürokauffrau/mann
- 1 Studierende an der DH BW Ravensburg

III. MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT

Durch die unten aufgeführten Maßnahmen wird ständig versucht, die in einzelnen Bereichen vorhandene Unterrepräsentanz der Frauen auszugleichen bzw. abzubauen. Allerdings ist dies im Bereich der Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (EG 12) aufgrund der geringen Fluktuation leider nicht immer möglich.

1. Beauftragte/r für Chancengleichheit

Der/Die Beauftragte für Chancengleichheit bzw. ihr/e Stellvertreter/in sind Beschwerdeinstanz für alle Fälle geschlechterbedingter Benachteiligung von Beschäftigten des Studierendenwerks Ulm.

Die Arbeit der/s Beauftragten für Chancengleichheit wird durch die Bereitstellung angemessener räumlicher und materieller Arbeitsbedingungen und durch die Verfügbarkeit eines Teils der Arbeitszeit unterstützt.

Der/Die Beauftragte für Chancengleichheit ist über jede Angelegenheit, die einen unmittelbaren Bezug zu ihrer Aufgabenstellung hat, rechtzeitig zu unterrichten.

Der/Die Beauftragte für Chancengleichheit und ihr/e Stellvertreter/in sind bezüglich personalrelevanter Informationen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

2. Einstellungsverfahren

Jede neu zu besetzende Stelle wird grundsätzlich intern und bei Bedarf extern ausgeschrieben. Jede Stellenausschreibung ist so abgefasst, dass Frauen aufgefordert werden, sich zu bewerben.

Der/Die Beauftragte für Chancengleichheit hat das Recht 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.

Bei Vorliegen der geforderten Qualifikation, werden bei Vorstellungsgesprächen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen in den Bereichen bevorzugt eingestellt, in denen sie unterrepräsentiert sind.

3. Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, insbesondere in Fällen der Kinderbetreuung, Krankenpflege und Weiterbildung, zu ermöglichen.

Von den Vorgesetzten ist nach Prüfung der dienstlichen Belange zu berücksichtigen, dass bei allen Beschäftigten mit Kindern oder solchen, die eventuell Familienangehörige pflegen, weniger flexibel mit ihrer Arbeitszeit umgegangen werden kann.

Finanzielle Unterstützung bei Teilnahme am Kinder-Ferienbetreuungsangebot der Universität Ulm.

Anträge auf eine befristete Teilzeitbeschäftigung von Beschäftigten sind zu unterstützen, wenn diese aus dringenden familiären Gründen erforderlich sind.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten zu gewähren, wie Vollzeitbeschäftigten.

Das Studierendenwerk Ulm ist bestrebt, den Beschäftigten, die aus der Elternzeit zurückkommen, ihre Arbeitszeit so familiengerecht einzuräumen, wie nur möglich.

Alle beurlaubte Beschäftigte werden schriftlich über sämtliche Neuerungen, die es im Studierendenwerk Ulm gibt, informiert und werden auch zu allen Veranstaltungen wie z.B. Betriebsausflug oder Weihnachtsfeier persönlich eingeladen.

Das Studierendenwerk unterstützt familienfreundliche Maßnahmen mit dem Ziel, die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu fördern.

4. Fort- und Weiterbildung

Unterstützung von Fortbildungsmaßnahmen von Frauen (Sachbearbeiterinnen werden zu Gruppenleiterinnen).

Über sämtliche Fortbildungsmaßnahmen werden die Beschäftigten über Ihre Vorgesetzten informiert. Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen ist nicht vom Geschlecht abhängig.

5. Verantwortung der Führungskräfte

Insbesondere Führungskräfte werden aufgefordert und tragen im Rahmen der Ihnen übertragenen Kompetenzen in Ihren Zuständigkeitsbereichen die Verantwortung dafür, dass die hier formulierten Ziele und Maßnahmen realisiert werden.

IV. BEFRISTETE ARBEITSVERHÄLTNISSE

Soweit bei Neueinstellungen eine Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz erfolgt, geschieht dies unabhängig von der Funktion der Stelle und unabhängig vom Geschlecht des Stellenbesetzers.

Zum Stichtag 30.06.2014 haben im Studierendenwerk Ulm 52 Beschäftigte einen befristeten Arbeitsvertrag, davon sind 39 Frauen. Im abgelaufenen Berichtszeitraum wurden 77 Beschäftigte in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, davon sind 60 Frauen.

V. GELTUNGSBEREICH

Dieser Chancengleichheitsplan gilt für alle Beschäftigten und für alle Auszubildenden des Studierendenwerks Ulm.


VI. SONSTIGES

1. Bekanntmachung des Chancengleichheitsplans


Der Chancengleichheitsplan wird in allen Bereichen incl. der Außenstellen des Studierendenwerks Ulm öffentlich ausgehängt und ist somit für jeden Beschäftigten zugänglich. Auf besonderen Wunsch wird der Chancengleichheitsplan auch in Papierform oder per Mail einem einzelnen Beschäftigten versandt.

2. Bestätigung der Beauftragten für Chancengleichheit und des Personalrats

Die Beauftragte für Chancengleichheit wurde rechtzeitig und umfassend informiert und bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans beteiligt.

07.01.2015 
Datum Beauftragte für
Chancengleichheit

Der Personalrat des Studierendenwerks Ulm stimmt dem Chancengleichheitsplan zu.

08.01.2015 
Datum Vorsitzender
Personalrat