

Chancen- gleichheit im Werk

Bestandsaufnahme und
Handlungsempfehlungen

2020 – 2022

Foto: iStockphoto.com

werk[®] KÖLNER
STUDIERENDEN
WERK



Vorwort des Geschäftsführers

Jörg J. Schmitz
Geschäftsführer Kölner Studierendenwerk AÖR

Gleichstellungsplan 2020 – 2022

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die deutsche Sprache ist gender-sensibler geworden. Das Sternchen * hat auch im Werk Einzug gehalten und trotzdem wirkt es (noch) etwas unpersönlich, wenn ich Sie mit „Liebe Kolleg*innen“ ansprechen würde. Aber – wer weiß – vielleicht gewöhnen wir uns noch daran. Eine sensible Sprache ist auf jeden Fall wichtig, genauso wie präzise Fakten. Insofern ist der hier vorgelegte Gleichstellungsplan neben einer Handlungsanleitung auch eine Bestandsaufnahme. Von dieser Basis gehen die neuen Entwicklungsschritte des Kölner Gleichstellungsplans aus und führen damit die Entwicklungsarbeit der letzten Jahre fort.

Auch die grundlegenden Positionen des Werks werden fortgeschrieben: So verfolgt die Geschäftsführung z.B. eine strikte Null-Toleranz-Politik im Hinblick auf sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt. Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung, gleich ob verbal oder nonverbal, werden nicht akzeptiert und geahndet. Sexualisierte Übergriffe haben keinen Platz im Werk! Die aktuelle Situation zeigt, dass wir schon viel erreicht haben. Frauen und Männer werden nach dem Tarif des öffentlichen Dienstes gleich bezahlt und Aufstiegschancen nutzen auch die weiblichen Bediensteten des Kölner Studierendenwerks.

Frauen bekleiden in vielen Abteilungen des Werks Führungspositionen und bestimmen so schon seit Jahren die Gestaltung des Kölner Studierendenwerks verantwortlich mit. Bereits seit 2006 arbeitet das Kölner Studierendenwerk mit Gleichstellungsplänen und stellt sich somit regelmäßig einer umfassenden Manöverkritik. So soll es auch weitergehen. Schauen Sie sich gerne unsere Vorhaben für Mitarbeitende in Elternzeit, zu den Beratungsangeboten der Gleichstellungsbeauftragten oder zu Stellenbeschreibungen an. Wir freuen uns auf Ihre Anregungen oder auf Ihr Feedback zum Gleichstellungsplan.

Ich danke den Gleichstellungsbeauftragten für ihr Engagement bei der Vorbereitung und Erstellung dieses Gleichstellungsplans!

Ihr

Jörg J. Schmitz
Geschäftsführer

Köln, Januar 2020



Einleitung

Grundlage dieser Auswertung sind Personaldaten mit Stand vom 31.12.2013 und 31.12.2018. Da der letzte Gleichstellungsplan am 31.12.2012 geendet hat und zwischenzeitlich keiner vorgelegt wurde, wurden diese zwei Zeitpunkte gewählt, um einen Überblick über die letzten fünf Jahre zu erhalten.

Auszubildende, Freiwillige und Praktikant*innen sind nicht Teil dieser Datenerhebung.

Die Gültigkeit dieses Gleichstellungsplans erstreckt sich über die Dauer von drei Jahren.

Beginn ist die unterschriebene Verifizierung durch die Dienststelle, d.h. der Geschäftsführung des Kölner Studierendenwerks AöR.

Nach zwei Jahren soll eine Evaluation im Sinne des § 5 Abs. 7 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) erfolgen. Eine vorzeitige Ablösung dieses Gleichstellungsplans kann durch ein Experimentierkonzept nach §6a LGG erfolgen.

In der Auswertung genannte Literatur erhebt keinen Anspruch auf wissenschaftliche Vollständigkeit. Sie dient dem Nachweis, dass die Aussagen auf untersuchten Grundlagen basieren. Weitere Literatur zu den Thematiken lässt sich am einfachsten über den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung finden.¹

Die Auswahl der Literaturverweise erfolgte anhand der Möglichkeit ihrer Abrufbarkeit im Internet. Links hierzu finden sich im Literaturverzeichnis.

Die Auswertung der Daten ist auf die Geschlechtsidentitäten „Frau“ und „Mann“ beschränkt, da bislang noch keine weiteren Geschlechtsformen erfasst wurden.

¹BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/12840, Berlin

Inhalt

Vorwort	3
Einleitung	4
1. AUSWERTUNG	7
1.1 Beschäftigtenstruktur	8
1.1.1 Auswertung alle Beschäftigten.....	8
1.1.2 Auswertung nach Abteilungen/Bereichen.....	10
1.1.3 Auswertung nach Kostenstellen.....	12
1.1.4 Auswertung der Bereiche Informationstechnologie und Gebäudemanagement	16
1.1.5 Auswertung der Abteilungen Hochschulgastronomie und Beratung, Kinder und Soziale Angebote	17
1.1.6 Auswertung nach Entgeltgruppen.....	18
1.1.7 Auswertung Führungskräfte bis Betriebsleitungsebene.....	20
1.2 Altersstruktur	23
1.2.1 Auswertung Verteilung Alter der Beschäftigten – tabellarisch	23
1.2.2 Auswertung Verteilung Alter der Beschäftigten – graphisch	24
1.3 Elternzeit.....	26
1.4 Altersteilzeit.....	29
1.5 Steuerklasse V.....	30
1.5.1 Auswertung Steuerklasse V nach Entgeltgruppen	30
1.6 Fortbildungen/Seminare.....	32
1.6.1 Auswertung Teilnahme an Fortbildungen/Seminaren nach Kostenstellen in den Jahren 2014 bis 2018.....	32
1.6.2 Auswertung Fortbildungen/Seminare der einzelnen Abteilungen/Bereiche	34
2. MASSNAHMEN.....	37
2.1 Elternzeit.....	38
2.2 Teilzeit- und vollzeitnahe Beschäftigung.....	38
2.3 Projekte	38
2.4 Intranet	38
2.5 Homeoffice	38
2.6 Kinderbetreuung.....	38
2.7 Portal.....	39
2.8 Stellenausschreibung	39
2.9 Gendersensible Sprache	39
3. BERATUNG	41
ANHANG	44
1 Literaturliste.....	44
2 Aufschlüsselung Kostenstellen.....	45

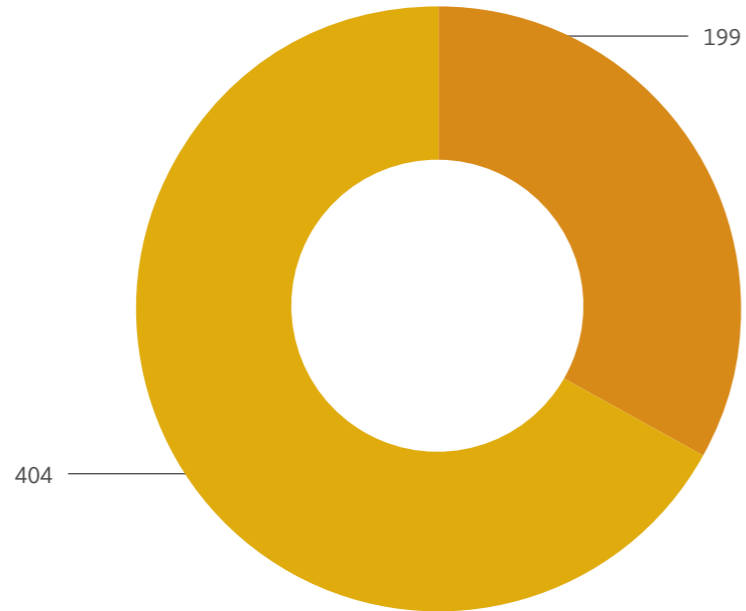
1. Auswertung

1.1. Beschäftigtenstruktur

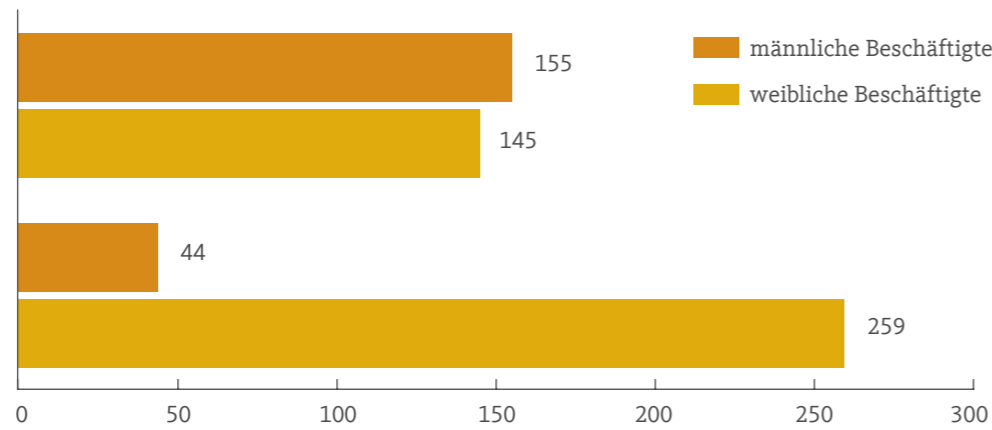
1.1.1. Auswertung alle Beschäftigten

Alle Mitarbeiter*innen – Stand 31.12.2013

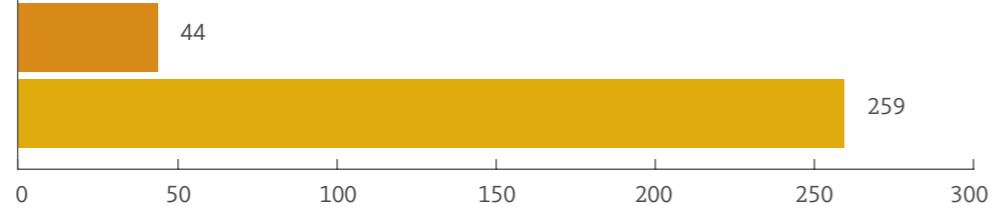
■ männliche Beschäftigte
■ weibliche Beschäftigte



Anteil Vollzeitbeschäftigte – Stand 31.12.2013



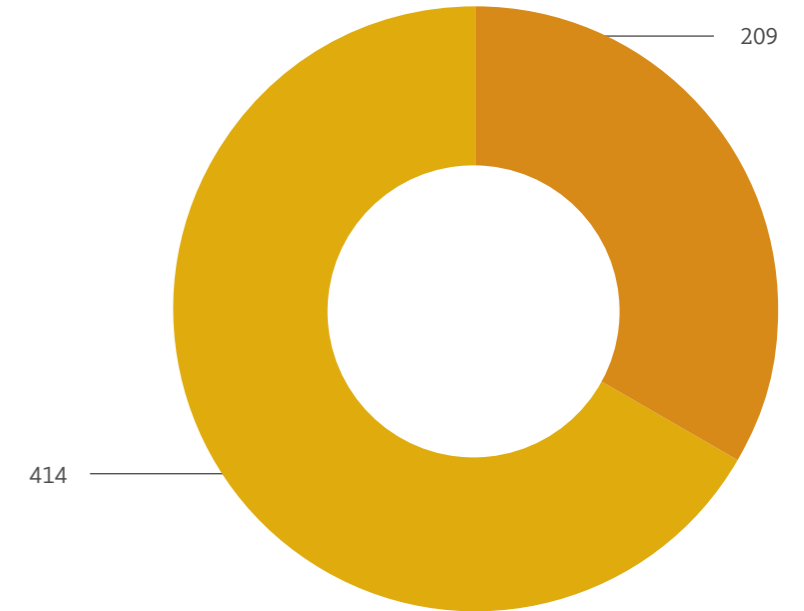
Anteil Teilzeitbeschäftigte – Stand 31.12.2013



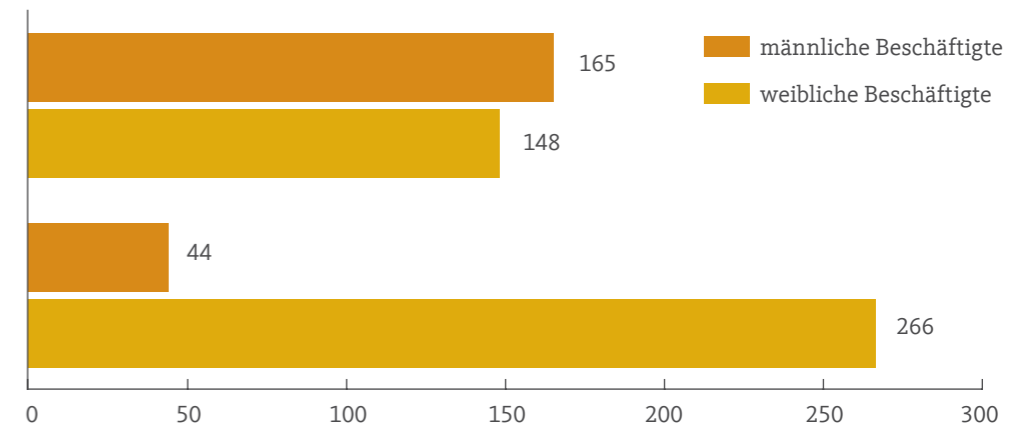
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Davon vollzeitnahe Teilzeit
männliche Beschäftigte	155	44	199	4
weibliche Beschäftigte	145	259	404	18
Gesamt	300	303	603	22

Alle Mitarbeiter*innen – Stand 31.12.2018

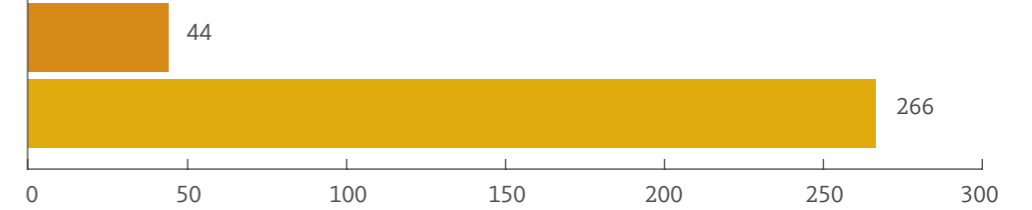
■ männliche Beschäftigte
■ weibliche Beschäftigte



Anteil Vollzeitbeschäftigte – Stand 31.12.2018



Anteil Teilzeitbeschäftigte – Stand 31.12.2018

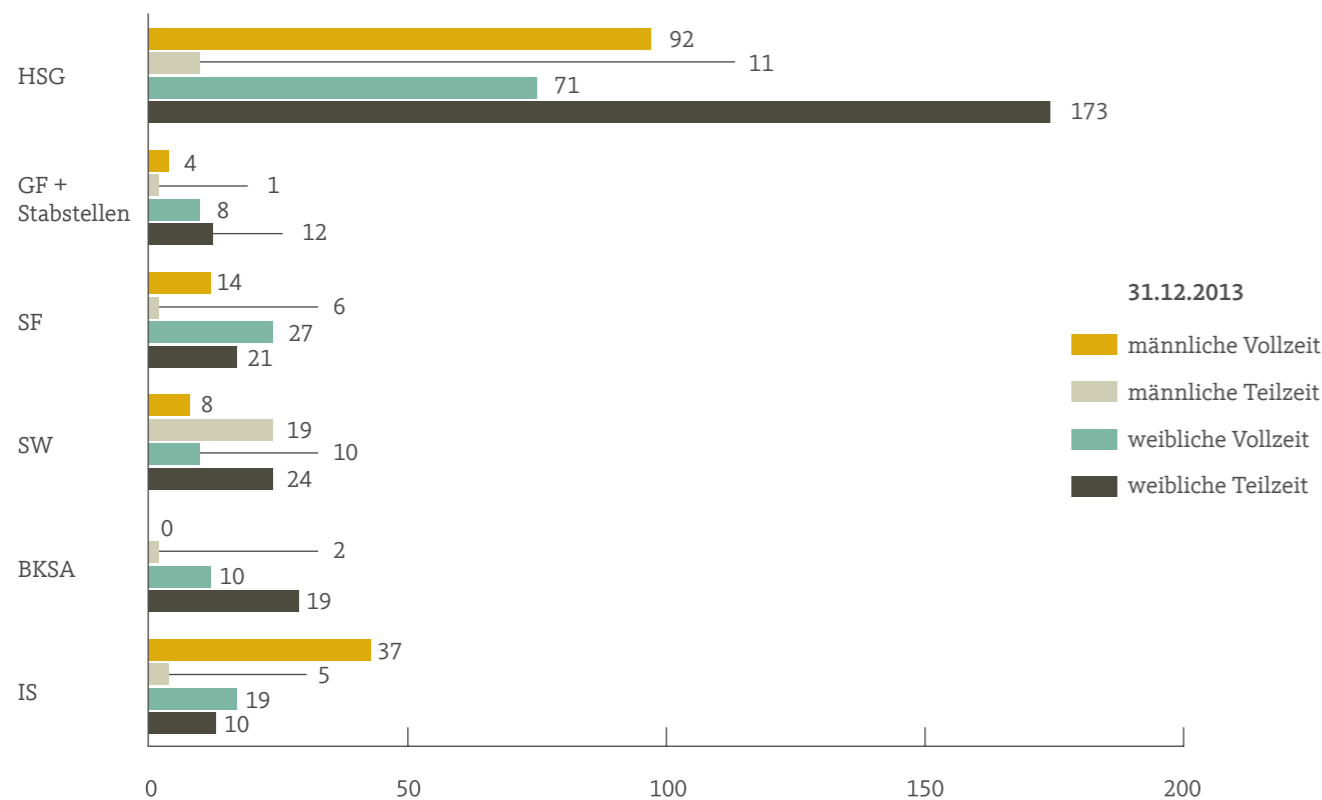


	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Davon vollzeitnahe Teilzeit
männliche Beschäftigte	165	44	209	2
weibliche Beschäftigte	148	266	414	24
Gesamt	313	310	623	26

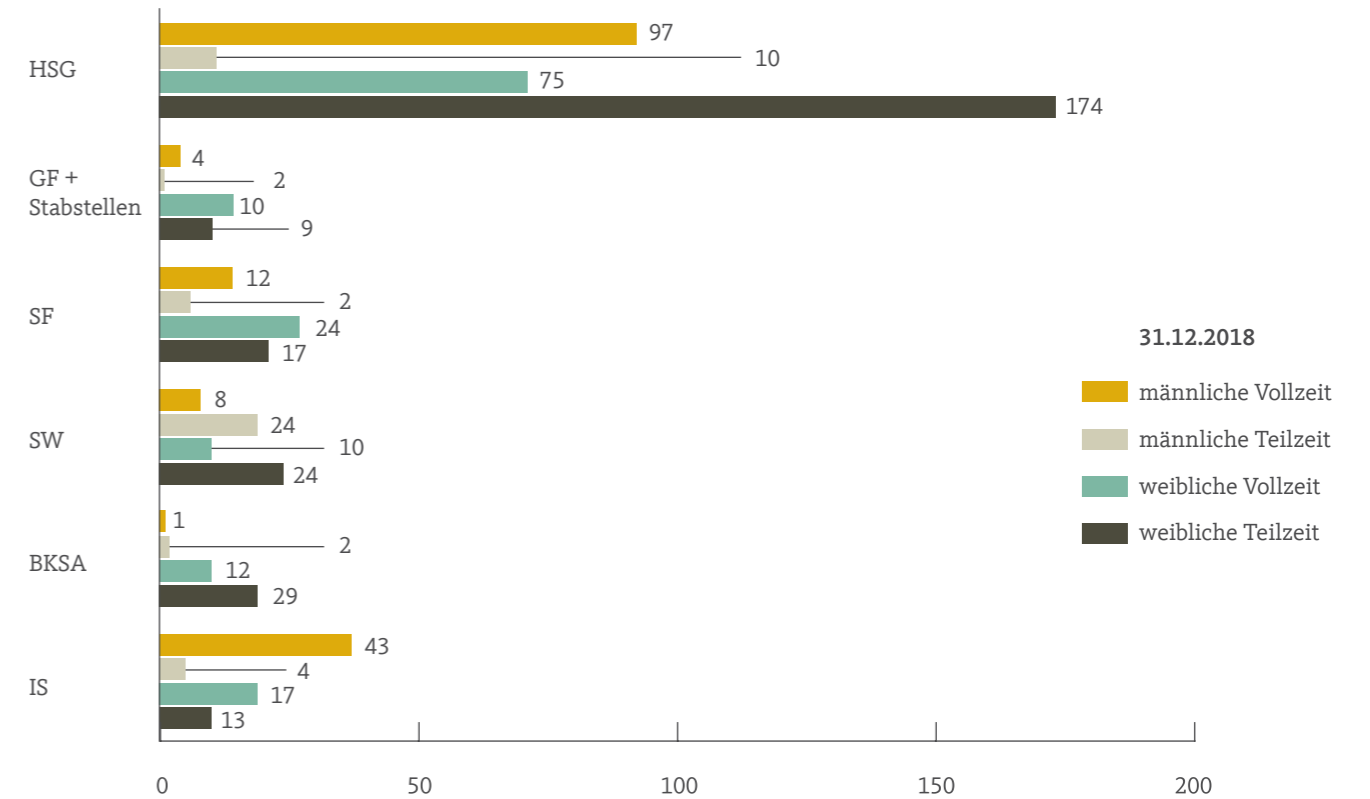
Die Beschäftigtenstruktur hat sich zwischen den Jahren 2014 und 2019 nicht wesentlich geändert. Es ist weiterhin ein Drittel der Belegschaft männlich und zwei Drittel sind weiblich. Eine minimale Tendenz hin zu mehr männlichen Beschäftigten ist erkennbar. Die Frauen stellen im Unternehmen aber immer noch die größte Personengruppe dar. Ebenfalls weitgehend gleich geblieben ist der Anteil der Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Es sind fast genau jeweils 50 Prozent, d.h., dass die Hälfte aller Mitarbeiter*innen des Kölner Studierendenwerks in Teilzeit arbeitet. In Teilzeit sind nur rd. 14 % der Männer beschäftigt. Die überwiegende Mehrheit von rd. 86 % der Teilzeitbeschäftigten ist weiblich.

Bezogen auf die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten im Unternehmen, arbeitet über die Hälfte der Frauen in Teilzeit. Dies hat sich zwischen Ende 2013 und Ende 2018 so gut wie nicht verändert und wird auch zukünftig eine Herausforderung sein. Vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung, d.h. ab 30 Wochenstunden, spielt hingegen kaum eine Rolle, wobei auch dies mehrheitlich Frauen betrifft. So haben 2013 3,65 % der gesamten Beschäftigten des Kölner Studierendenwerks in vollzeitnaher Teilzeit gearbeitet. Bezogen auf die Gruppe der weiblichen Beschäftigten waren es 2,99 %. Im Jahr 2018 waren es 4,17% der gesamten Beschäftigten und 3,85 % der weiblichen Beschäftigten.

1.1.2. Auswertung nach Abteilungen/Bereichen



HSG = Hochschulgastronomie, GF = Geschäftsführung, SF = Studienfinanzierung, SW = Studentisches Wohnen, BKSA = Beratung, Kinder und Soziale Angebote, IS = Interner Service



HSG = Hochschulgastronomie, GF = Geschäftsführung, SF = Studienfinanzierung, SW = Studentisches Wohnen, BKSA = Beratung, Kinder und Soziale Angebote, IS = Interner Service

Betrachtet man das Verhältnis von Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung noch einmal näher, befindet sich der größte Anteil Frauen in Teilzeitbeschäftigung konstant in der Hochschulgastronomie. Traditionell wird hier zu den Spitzenzeiten, d.h. über die Mittagsstunden, mehr Personal benötigt als über den Tag verteilt. Viele Teilzeitkräfte in diesem Bereich wünschen sich indes, mehr Stunden arbeiten zu können. Insbesondere sind dies Frauen, deren Kinder inzwischen ein gewisses Alter erreicht haben und die im Unternehmen mit Teilzeitbeschäftigungen angefangen haben, diese aber im privaten Zusammenhang nicht mehr benötigen. Zu sehen ist dies auch sehr gut im Unterkapitel 1.2 bezüglich der Altersstruktur im Unternehmen. Diese Problematik wird das Kölner Studierendenwerk dauerhaft und in der Zukunft beschäftigen. Auch aus anderen Studien geht hervor, dass gerade Mitarbeiterinnen in Gastronomiebetrieben ihre Stunden gerne erhöhen würden. Es ist daher kein besonderes Phänomen des Kölner Studierendenwerks.² Ein im Verhältnis zur Mitarbeiter*innenzahl hoher Anteil weiblicher Teilzeitkräfte arbeitet außerdem in der Abteilung Beratung, Kinder und Soziale Angebote. Dies ist nicht verwunderlich, da hier zum einen ohnehin mehr weibliche als männliche Mitarbeiter*innen arbeiten und zum anderen in solch

klassisch weiblich dominierten Berufsfeldern die Mitarbeiterinnen auch in der Regel viel private Sorgearbeit leisten und aus diesem Grund die Arbeitszeiten einschränken. Die Werte der Abteilung Studentisches Wohnen sind hingegen etwas verfälschend. Dies liegt darin begründet, dass hier traditionell Studierende als Verwaltungshelfer*innen arbeiten und dementsprechend die Teilzeitbeschäftigung als ein Zuverdienst/Nebenjob fungiert. Im Studentischen Wohnen waren zum 31.12.2013 von 19 männlichen Teilzeitkräften in der Abteilung insgesamt allein 17 männliche Teilzeitkräfte Verwaltungshelfer. Von den 24 weiblichen Teilzeitkräften waren 21 Verwaltungshelferinnen. Ende 2018 waren von den 24 männlichen Teilzeitkräften 23 Verwaltungshelfer und von den 24 weiblichen Teilzeitkräften 22 Verwaltungshelferinnen. Die Abteilung Studentisches Wohnen unterscheidet sich daher von den anderen Unternehmensbereichen mit überwiegend weiblichen Beschäftigten in Teilzeit, deren Teilzeitsituation privat/familiär und/oder – wie in der Abteilung Hochschulgastronomie – strukturell begründet ist.³ Teilzeittätigkeit von männlichen Beschäftigten spielt – mit Ausnahme des Studentischen Wohnens – im Unternehmen keine Rolle⁴.

²Diener, Katharina/Götz, Susanne/Schreyer, Franziska/Stephan, Gesine (2013): Lange Erwerbsunterbrechungen von Frauen: Beruflicher Wiedereinstieg mit Hürden. IAB-Kurzbericht 24/2013, Nürnberg, S. 5 | ³Zu Arbeitszeitwünschen von Frauen vgl.: BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg. Sinus Sociovision, 4. Aufl. Erarbeitet von Katja Wippermann/Carsten Wippermann, Berlin, S. 38 ff. BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014b): Dossier Müttererwerbstätigkeit. Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2012, Berlin, S. 38 ff. Diener, Katharina/Götz, Susanne/Schreyer, Franziska/Stephan, Gesine/Lenhardt, Julia/Nisic, Natascha/Stöhr, Julia (2015): Rückkehr ins Berufsleben nach familienbedingter Unterbrechung. Befunde der Evaluation der zweiten Förderperiode des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. IAB-Forschungsbericht 7/2015, Nürnberg, S. 64 ff., S.74 ff.

1.1.3. Auswertung nach Kostenstelle

Stand: 31.12.2013

Kosten- stelle ⁵	männlich Vollzeit	männlich Teilzeit	weiblich Vollzeit	weiblich Teilzeit	Gesamt beschäftigt	vollzeitnahe Teilzeit männlich	vollzeitnahe Teilzeit weiblich
100	1	0	4	1	6	0	0
101	2	0	0	1	3	0	0
102	0	0	1	0	1	0	0
103	0	1	1	4	6	0	0
113	3	1	9	2	15	1	0
120	2	2	2	0	6	1	0
125	29	1	4	2	36	0	0
130	1	0	1	1	3	0	0
135	1	0	2	3	6	0	0
155	1	0	0	2	3	0	0
160	2	1	4	4	11	0	1
200	13	6	26	20	65	0	4
310	5	0	2	2	9	0	1
320	36	1	14	53	104	0	8
322	1	0	5	13	19	0	0
323	15	0	9	13	37	0	0
324	5	2	6	10	23	0	0
325	1	0	4	6	11	0	1
326	3	0	3	6	12	0	0
327	14	1	9	19	43	0	0
328	10	2	7	21	40	0	0
329	1	2	3	10	16	0	0
330	0	1	1	1	3	0	0
333	0	0	0	2	2	0	0
361	0	1	3	8	12	0	0
362	0	1	0	1	2	0	0
363	1	0	4	7	12	0	0
371	0	0	1	1	2	0	0
500	0	0	0	3	3	0	0
610	6	1	10	2	19	0	0
630	0	1	0	0	1	0	0
636	0	1	0	0	1	0	0
640	1	1	0	2	4	0	0
630	0	1	0	0	1	0	0
636	0	1	0	0	1	0	0

640	1	1	0	2	4	0	0
645	0	0	0	1	1	0	0
651	0	2	0	1	3	0	0
652	0	0	0	2	2	0	0
654	0	1	0	2	3	0	0
655	0	1	0	0	1	0	0
656	1	1	0	2	4	0	0
658	0	0	0	1	1	0	0
659	0	1	0	0	1	0	0
660	0	1	0	0	1	0	0
661	0	0	0	1	1	0	0
662	0	0	0	1	1	0	0
664	0	1	0	1	2	0	0
665	0	2	0	0	2	0	0
666	0	0	0	2	2	0	0
668	0	2	0	0	2	0	0
669	0	1	0	0	1	0	0
671	0	0	0	1	1	0	0
672	0	0	0	1	1	0	0
673	0	0	0	1	1	0	0
675	0	0	0	1	1	0	0
676	0	1	0	1	2	0	0
679	0	1	0	1	2	0	0
945	0	0	2	2	4	0	0
947	0	0	2	2	4	0	0
948	0	0	6	6	12	0	3
950	0	2	0	9	11	2	0
Gesamt	155	44	145	259	603	4	18

⁵Aufschlüsselung der Kostenstellen siehe Anhang Seite 48

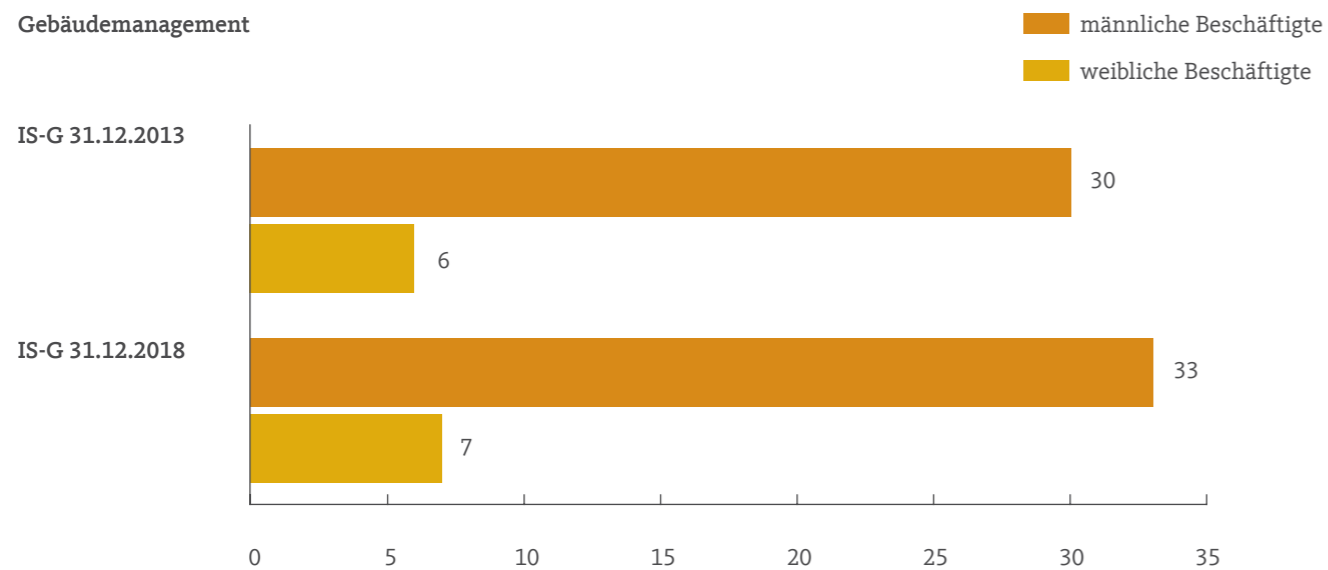
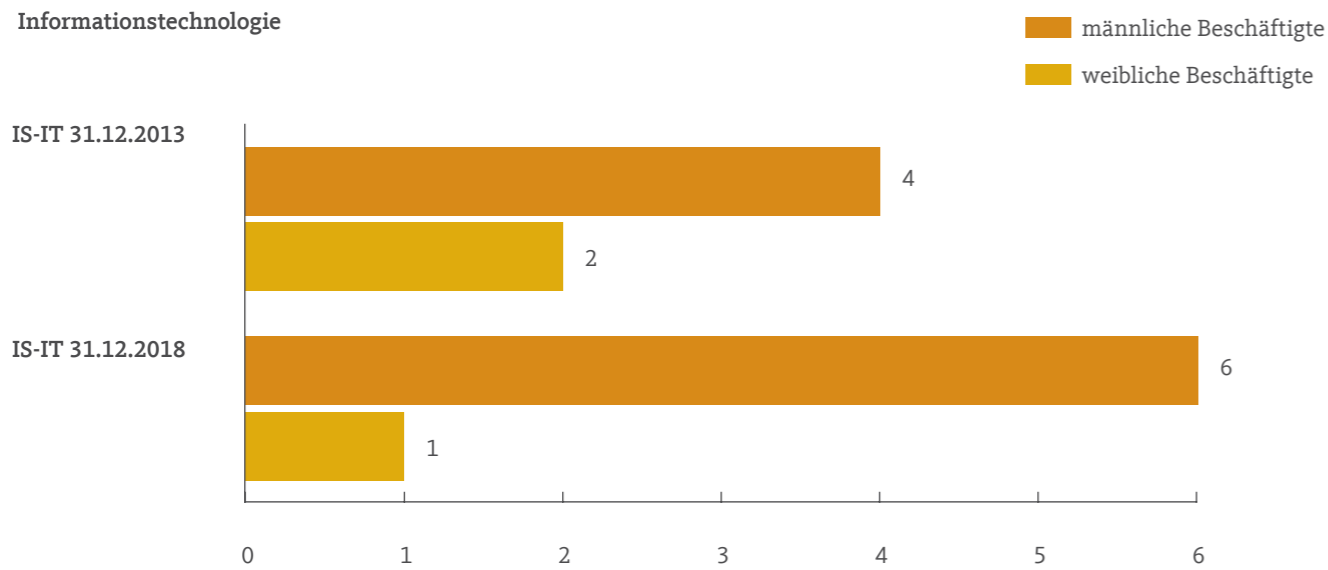
Stand: 31.12.2018

Kostenstelle ⁵	männlich Vollzeit	männlich Teilzeit	weiblich Vollzeit	weiblich Teilzeit	Gesamt beschäftigt	vollzeitnahe Teilzeit männlich	vollzeitnahe Teilzeit weiblich
100	3	2	5	7	17	0	1
101	1	0	0	2	3	0	0
102	0	0	1	0	1	0	0
112	1	0	0	2	3	0	2
113	4	0	7	3	14	0	1
120	4	2	1	0	7	0	0
125	32	1	6	1	40	0	1
130	1	0	2	0	3	0	0
135	0	0	4	0	4	0	0
155	1	1	0	3	5	0	0
160	1	0	3	4	8	0	1
200	11	2	22	17	52	1	2
310	5	2	3	4	14	0	0
320	36	2	17	51	106	0	6
322	2	1	5	11	19	0	0
323	17	1	9	10	37	0	0
324	5	0	7	7	19	0	0
325	1	0	2	8	11	0	1
326	3	0	2	5	10	0	0
327	12	1	11	13	37	0	0
328	11	0	8	23	42	0	0
329	3	0	3	9	15	0	2
330	0	0	1	2	3	0	0
333	0	0	0	1	1	0	0
361	1	0	2	11	14	0	0
362	0	0	0	3	3	0	0
363	1	1	3	10	15	0	0
371	0	0	1	4	5	0	0
372	0	2	1	2	5	0	0
610	7	1	10	1	19	0	0
611	0	1	0	1	2	0	0
632	0	1	0	0	1	0	0

635	0	1	0	0	1	0	0
640	0	0	0	1	1	0	0
641	0	0	0	2	2	0	0
645	0	0	0	1	1	0	0
651	0	2	0	1	3	0	0
652	0	0	0	2	2	0	0
654	0	1	0	0	1	0	0
655	0	1	0	0	1	0	0
656	1	1	0	2	4	0	0
658	0	1	0	1	2	0	0
659	0	0	0	1	1	0	0
662	0	1	0	1	2	0	0
664	0	1	0	2	3	0	0
665	0	2	0	0	2	0	0
666	0	2	0	1	3	0	0
667	0	0	0	1	1	0	0
668	0	1	0	0	1	0	0
669	0	2	0	0	2	0	0
670	0	0	0	1	1	0	0
671	0	0	0	1	1	0	0
672	0	1	0	1	2	0	0
673	0	1	0	0	1	0	0
674	0	0	0	1	1	0	0
675	0	1	0	0	1	0	0
676	0	1	0	1	2	0	0
679	0	1	0	1	2	0	0
945	0	0	2	5	7	0	1
946	0	0	2	2	4	0	0
947	0	0	2	3	5	0	1
948	0	0	5	6	11	0	3
950	1	2	1	13	17	1	2
Gesamt	165	44	148	266	623	2	24

⁵Aufschlüsselung der Kostenstellen siehe Anhang Seite 48

1.1.4 Auswertung der Bereiche Informationstechnologie und Gebäudemanagement

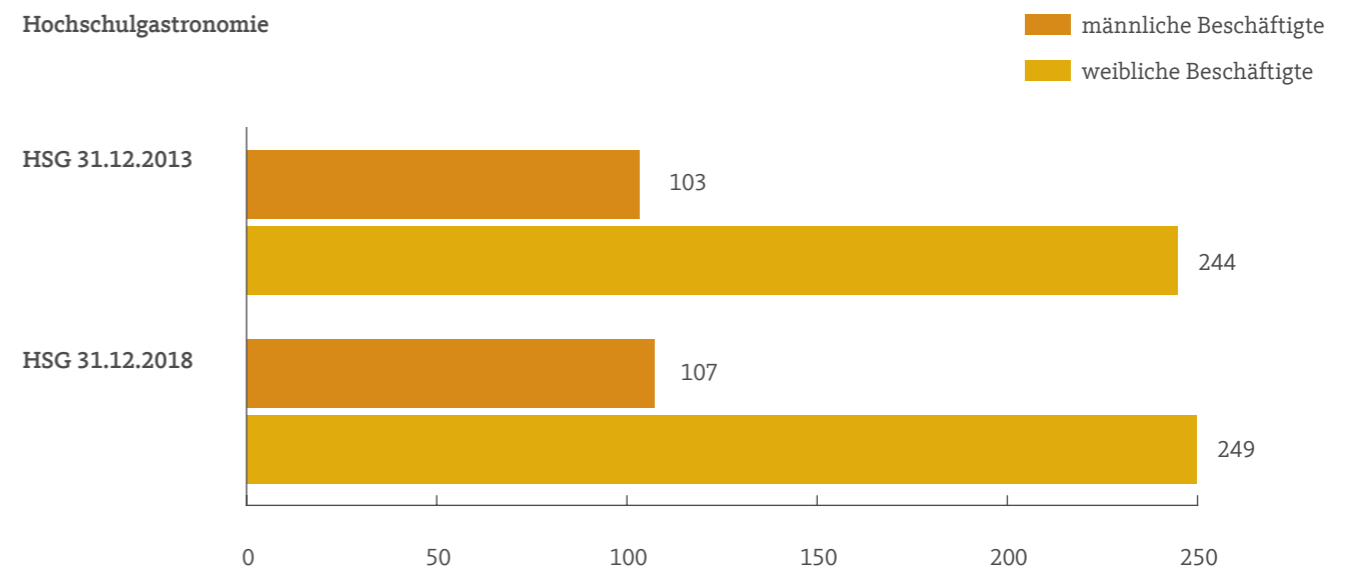
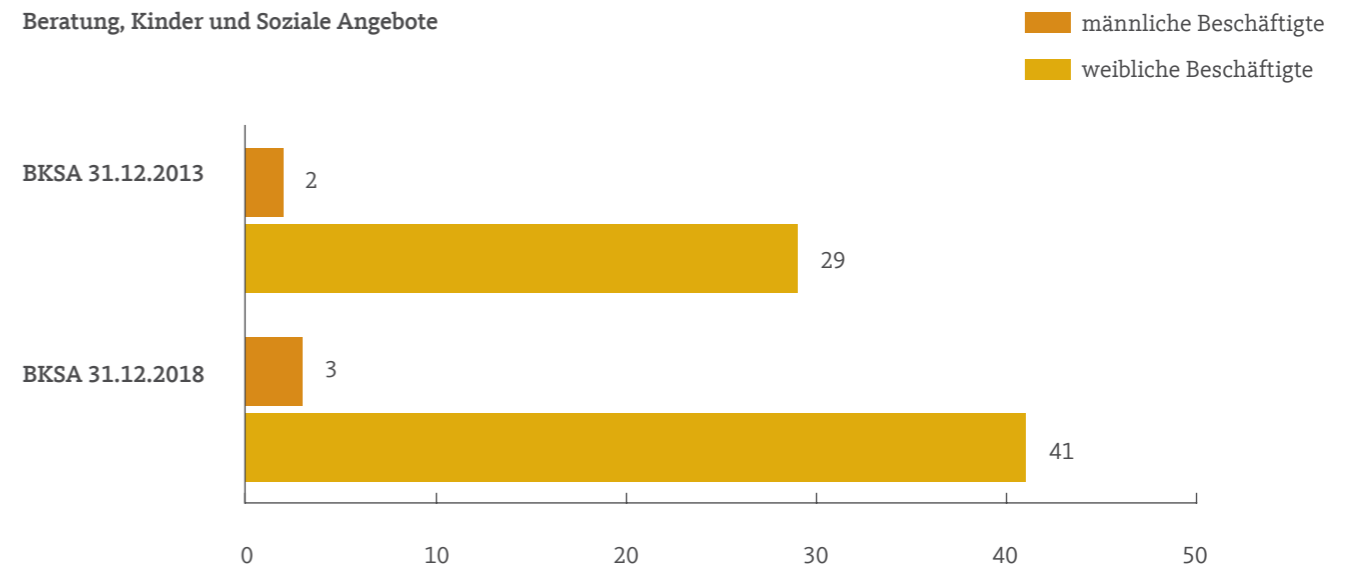


IS-IT = Interner Service – Informationstechnologie, IS-G = Interner Service – Gebäudemanagement

Bei einer differenzierteren Betrachtung der Kostenstellen ist zu erkennen, dass trotz der Zweidrittel-Mehrheit weiblicher Beschäftigter im Unternehmen Frauen in zwei Bereichen unterrepräsentiert sind. Hierbei handelt es sich um den Internen Service – Informationstechnologie und den Internen Service – Gebäudemanagement – Bereiche, die der Gruppe der MINT⁷ (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zuzuordnen sind und die klassischerweise mit einem gerin-

geren Frauenanteil zu kämpfen haben. Dieser Umstand wird sicher auch zukünftig eine Rolle spielen, da es sich um ein gesamtgesellschaftliches Problem handelt, das sich im Unternehmen zwar widerspiegelt, aber bereits im Schul- und Ausbildungssystem angegangen werden muss, damit sich mehr Mädchen für Berufe im MINT-Bereich begeistern können und sich diese auch zutrauen.

1.1.5 Auswertung der Abteilungen Hochschulgastronomie und Beratung, Kinder und Soziale Angebote



BKSA = Beratung, Kinder und Soziale Angebote, HSG = Hochschulgastronomie

Im Unterschied zu den vorgenannten Bereichen Interner Service – Informationstechnologie und Interner Service – Gebäudemanagement haben die Abteilungen Beratung, Kinder und Soziale Angebote und Hochschulgastronomie einen größeren Frauenanteil. Die Hochschulgastronomie spiegelt den Zweidrittel-Anteil weiblicher Beschäftigter des gesamten Personalbestandes des Kölner Studierendenwerks gut wider. In der Abteilung Beratung, Kinder und Soziale Angebote arbeiten sogar mehr als zwei Drittel weibliche Beschäftigte. Hier zeigt sich ebenfalls ein typisches Bild, nämlich dass Männer

in den sogenannten SAHGE-Berufen⁸ (Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit/Pflege, Erziehung) unterrepräsentiert sind. Das Kölner Studierendenwerk stellt mit der Geschlechterverteilung der Beschäftigten in den beiden vorgenannten Abteilungen keine Ausnahme dar. Hier sollten Maßnahmen des Gleichstellungsplans angesetzt werden, um diesen Zustand zumindest aufzulockern und ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten anzustreben.

⁷BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/12840, Berlin, S. 84 ff.

⁸BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/12840, Berlin, S. 84 ff. und S. 142 ff. Hausmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna (2014): Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB Kurzbericht 9, Nürnberg: IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

1.1.6 Auswertung nach Entgeltgruppen

Stand: 31.12.2013

Entgeltgruppe 31.12.2013	männlich Vollzeit	männlich Teilzeit	weiblich Vollzeit	weiblich Teilzeit	Gesamt beschäftigt	vollzeitnahe Teilzeit männlich	vollzeitnahe Teilzeit weiblich
15	1	0	0	0	1	0	0
14	1	2	0	1	4	1	0
13	0	2	0	3	5	2	0
12	1	1	3	1	6	0	0
11	4	2	2	4	12	1	0
10	4	0	1	1	6	0	0
9	26	3	15	17	61	0	3
8	5	0	27	3	35	0	0
6	12	0	27	15	54	0	2
5	52	2	16	9	79	0	1
4	2	0	0	0	2	0	0
3	31	25	35	127	218	0	7
2	15	7	7	60	89	0	2
1	0	0	1	8	9	0	0
S12Ü	0	0	1	0	1	0	0
S12	0	0	0	2	2	0	0
S10	0	0	1	0	1	0	0
S7	0	0	3	0	3	0	0
S6	0	0	5	6	11	0	3
S3	0	0	1	2	3	0	0
Gesamt	154	44	145	259	602	4	18

Stand: 31.12.2018

Entgeltgruppe 31.12.2018	männlich Vollzeit	männlich Teilzeit	weiblich Vollzeit	weiblich Teilzeit	Gesamt beschäftigt	vollzeitnahe Teilzeit männlich	vollzeitnahe Teilzeit weiblich
15	1	0	0	0	1	0	0
14	0	0	0	1	1	0	1
13	2	1	3	3	9	1	0
12	1	0	3	1	5	0	0
11	6	1	3	3	13	0	2
10	4	1	1	1	7	0	0
9c	1	1	1	0	3	0	0

9b	11	0	6	7	24	0	0
9a	17	1	22	12	52	1	2
8	4	0	10	4	18	0	1
7	0	0	1	1	2	0	0
6	10	1	25	14	50	0	3
5	53	2	16	7	78	0	1
4	2	0	0	1	3	0	0
3	26	28	34	96	184	0	5
2	20	8	13	76	117	0	4
1	5	0	0	21	26	0	0
S12	1	0	0	3	4	0	0
S11b	0	0	0	1	1	0	0
S9	0	0	3	1	4	0	0
S8a	0	0	7	11	18	0	5
S3	0	0	0	2	2	0	0
Summe	164	44	148	266	622	2	24

Bei der Untersuchung der Beschäftigtenstruktur in Bezug auf die Entgeltgruppen (ohne Geschäftsführer) zeigt sich bei den Eingruppierungen in die sogenannte S-Tabelle, die alle Sozial- und Erziehungsdienstberufe umfasst, das zuvor bereits festgestellte Bild noch einmal deutlich. Ende 2013 ist von den insgesamt 21 Personen keine einzige männlich gewesen. Ende 2018 sind es insgesamt 28 Personen, von denen eine männlich ist. Die männliche Person ist mit der Entgeltgruppe S12 als Sozialarbeiter eingesetzt. Im Bereich der Kindertagesstätten, d.h. den Erzieher*innen mit den Eingruppierungen S8a und S9 (Ende 2013 waren dies noch die Eingruppierungen S6 und S7), befindet sich auch zum 31.12.2018 kein Mann. Dieser Befund deckt sich mit den in der Fußnote genannten Ergebnissen, nämlich dass Erzieher*in ein weibliches dominiertes Arbeitsfeld ist¹⁰.

In den niedrigen Eingruppierungen 1–3 befinden sich nach wie vor überwiegend weibliche Teilzeitkräfte. Dies liegt zum einen an den Arbeiten im Küchenbereich, die keiner Ausbildung bedürfen und zu den angelernten Tätigkeiten zählen. Zum anderen befinden sich in der Eingruppierung EG 3 aber auch alle Beschäftigten mit studentischem Hintergrund, die wie oben beschrieben als Verwaltungshelfer*innen in den Wohnheimen in Teilzeit arbeiten.

In der mittleren Gehaltsebene (EG 6–9) ist der größte Anteil der weiblichen Beschäftigten in Vollzeit zu verzeichnen. Hierbei handelt es sich um die Sekretariats- und Sachbearbeitungstätigkeiten sowie im Bereich der Hochschulgastronomie um Leitungen von Mensen, Cafeterien und Kaffeebars. In der Entgeltgruppe 9 bzw. 9b finden sich darüber hinaus mehr Männer in Vollzeit als Frauen. Hierunter fallen u.a. die Küchen- bzw. Betriebsleiter in der Hochschulgastronomie, Hauptsachbearbeiter in der Studienfinanzierung und Sachbearbeiter im Internen Service – Finanzen.

Der in der Entgeltgruppe 5 vorherrschende hohe Männeranteil in Vollzeit ergibt sich aus den Tätigkeitsbereichen im Handwerk (Koch, Maler, Schreiner, Gärtner, Hausmeister, Installateur, etc.), die eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung für die Tätigkeit voraussetzen, aber rein tarifrechtlich keine über die Ausbildung hinausgehenden Fähigkeiten erfordern. Wie bereits oben beschrieben sind dies klassisch männlich besetzte Berufsfelder.

Ab der Eingruppierung in die EG 10 nach dem BAT und in die EG 9c nach dem TVöD VKA ist die Beschäftigtenzahl in diesen Lohngruppen gleichbleibend gering und es herrscht ein relativ ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern.

¹⁰BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/12840, Berlin, S. 142 ff.

1.1.7 Auswertung Führungskräfte bis Betriebsleitungsebene

Stand: 31.12.2013

Kostenstelle	Bezeichnung	Geschlecht	Eingrup- pierung	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
100	Geschäftsführer	m	15Ü	1.00		
113	Bereichsleiter Interner Service - Finanzen	m	14	0.82		
200	Abteilungsleiter Studienfinanzierung	m	14	1.00		
310	Abteilungsleiter Hochschulgastronomie	m	15	1.00		
310	Bereichsleiter/stellv. Abteilungsleiter Hochschulgastronomie	m	11	1.00		
310	Bereichsleiter/stellv. Abteilungsleiter Hochschulgastronomie	m	11	1.00		
310	Bereichsleiter/stellv. Abteilungsleiter Hochschulgastronomie	m	10	1.00		
320	Betriebsleiter Mensa Zülpicher Straße	m	9	1.00		
320	stellv. Küchenchef Mensa Zülpicher Straße	m	9	1.00		
326	Betriebsleiter Mensa Musikhochschule	m	9	1.00		
327	Betriebsleiter Mensa am Sportpark Müngersdorf	m	9	1.00		
328	Betriebsleiter Mensa Deutz	m	9	1.00		
329	Betriebsleiter Mensa Gummersbach	m	9	1.00		
610	Abteilungsleiter Studentisches Wohnen	m	12	1.00	14	13
120	Bereichsleiterin Interner Service - Informationstechnologie	w	12	1.00		
160	Bereichsleiterin Interner Service - Personal	w	12	1.00		
200	stellv. Abteilungsleiterin Studienfinanzierung	w	11	1.00		
322	Betriebsleiterin Bistro Uni-Erfrischungsraum	w	8	1.00		
324/363	Betriebsleiterin Mensa Südstadt /Kaffeebar Südstadt	w	9	1.00		
325	Cafeterienleiterin Bistro Lindenthal	w	8	1.00		
361	Cafeterienleiterin Bistro PhilCafé	w	8	1.00		
610	stellv. Abteilungsleiterin Studentisches Wohnen	w	10	1.00		
945	Leiterin Kindertagesstätte Uni Kids	w	S7	1.00		
947	Leiterin Kindertagesstätte Campuszwerge	w	S7	1.00		
948	Leiterin Kindertagesstätte Stoppersöckchen	w	S7	1.00		
950	Abteilungsleiterin Beratung, Kinder und Soziale Angebote	w	14	0.77		
950	Trägervertretung Kindertagesstätten	w	S10	1.00	13	12
125	Bereichsleiter*in Interner Service - Gebäudemanagement	-	-	0.00		
323	Betriebsleiter*in Mensa Robert-Koch-Straße	-	-	0.00		

m = männlicher Beschäftigter, w = weibliche Beschäftigte, - = unbesetzte Stellen

¹¹Aufschlüsselung der Kostenstellen siehe Anhang Seite 48

Stand: 31.12.2018

Kostenstelle	Bezeichnung	Geschlecht	Eingrup- pierung	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
100	Geschäftsführer	m	AT	1.00		
100	Leiter Unternehmenskommunikation	m	13	1.00		
112	Leiter Interner Service	m	15	1.00		
310	Abteilungsleiter Hochschulgastronomie	m	13	1.00		
310	Bereichsleiter/stellv. Abteilungsleiter Hochschulgastronomie	m	11	1.00		
310	Bereichsleiter/stellv. Abteilungsleiter Hochschulgastronomie	m	11	1.00		
320	Betriebsleiter Mensa Zülpicher Straße	m	11	1.00		
320	Küchenleiter Mensa Zülpicher Straße	m	9c	1.00		
323	Betriebsleiter Mensa Robert-Koch-Straße	m	9a	1.00		
326	Betriebsleiter Mensa Musikhochschule	m	9a	1.00		
327	Betriebsleiter Mensa am Sportpark Müngersdorf	m	9b	1.00		
328	Betriebsleiter Mensa Deutz	m	9b	1.00		
329	Betriebsleiter Mensa Gummersbach	m	9a	1.00	13	13
120	Bereichsleiterin Interner Service - Informationstechnologie	w	12	1.00		
125	Bereichsleiterin Interner Service - Gebäudemanagement	w	13	1.00		
160	Bereichsleiterin Interner Service - Personal	w	11	1.00		
200	Abteilungsleiterin Studienfinanzierung	w	13	1.00		
322	Betriebsleiterin Bistro Uni-Erfrischungsraum	w	8	1.00		
325	Cafeterienleiterin Bistro Lindenthal	w	8	1.00		
361	Cafeterienleiterin Bistro PhilCafé	w	8	1.00		
324/363	Betriebsleiterin Mensa Südstadt/ Kaffeebar Südstadt	w	9b	1.00		
362/371	Cafeterienleiterin Kaffeebar Uni-Bibliothek/piccolo w	w	6	1.00		
610	Abteilungsleiterin Studentisches Wohnen	w	12	1.00		
945	Leiterin Kindertagesstätte Uni Kids	w	S9	1.00		
946	Leiterin Kindertagesstätte Purzelbaum	w	S9	1.00		
947	Leiterin Kindertagesstätte Campuszwerge	w	S9	0.77		
948	Leiterin Kindertagesstätte Stoppersöckchen	w	S8a	1.00		
950	Trägervertretung Kindertagesstätten	w	11	1.00		
950	Abteilungsleiterin Beratung, Kinder und Soziale Angebote	w	14	0.90	16	14
113	Bereichsleiter*in Interner Service - Finanzen	-	-	0.00		
200	stellv. Abteilungsleiter*in Studienfinanzierung	-	-	0.00		
610	stellv. Abteilungsleiter*in Studentisches Wohnen	-	-	0.00		

m = männlicher Beschäftigter, w = weibliche Beschäftigte, - = unbesetzte Stellen

¹²Aufschlüsselung der Kostenstellen siehe Anhang Seite 48

Positiv ist anzumerken, dass Ende 2013 in der mittleren und hohen Führungsebene ein Frauenanteil von fast 50 Prozent bestand und Ende 2018 die 50 Prozent sogar überschritten wurden.

Dies ist ungewöhnlich. Der Mangel an weiblichen Führungskräften war der Grund dafür, dass die Bundesregierung entschieden hatte, Frauen durch Einführung einer Quote für Aufsichtsräte und Vorstände in höhere Führungspositionen zu bringen, was nicht als erfolgreich zu betiteln ist.¹³ Im Vergleich zu anderen Unternehmen des öffentlichen Sektors fällt das Kölner Studierendenwerk hier positiv auf.¹⁴ Es bleibt daher zu hoffen, dass dieser positive Zustand im Kölner Studierendenwerk auch weiterhin Bestand hat.

Führen in Teilzeit spielt im Unternehmen kaum eine Rolle. Es gibt Ende 2013 einen Mann und eine Frau in Teilzeitbeschäftigung mit Führungsverantwortung und Ende 2018 zwei Frauen. Die Gründe für die geringe Inanspruchnahme dieser Beschäftigungsvariante konnten noch nicht eruiert werden. Führen in Teilzeit stellt eine Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar, ist aber in der Praxis oft mit einigen Hürden und viel organisatorischem Aufwand verbunden (Aufgaben, Zuständigkeiten und Befugnisse müssen z.B. bei einem Tandemmodell klar verteilt sein).

1.2 Altersstruktur

1.2.1 Auswertung Verteilung Alter der Beschäftigten – tabellarisch

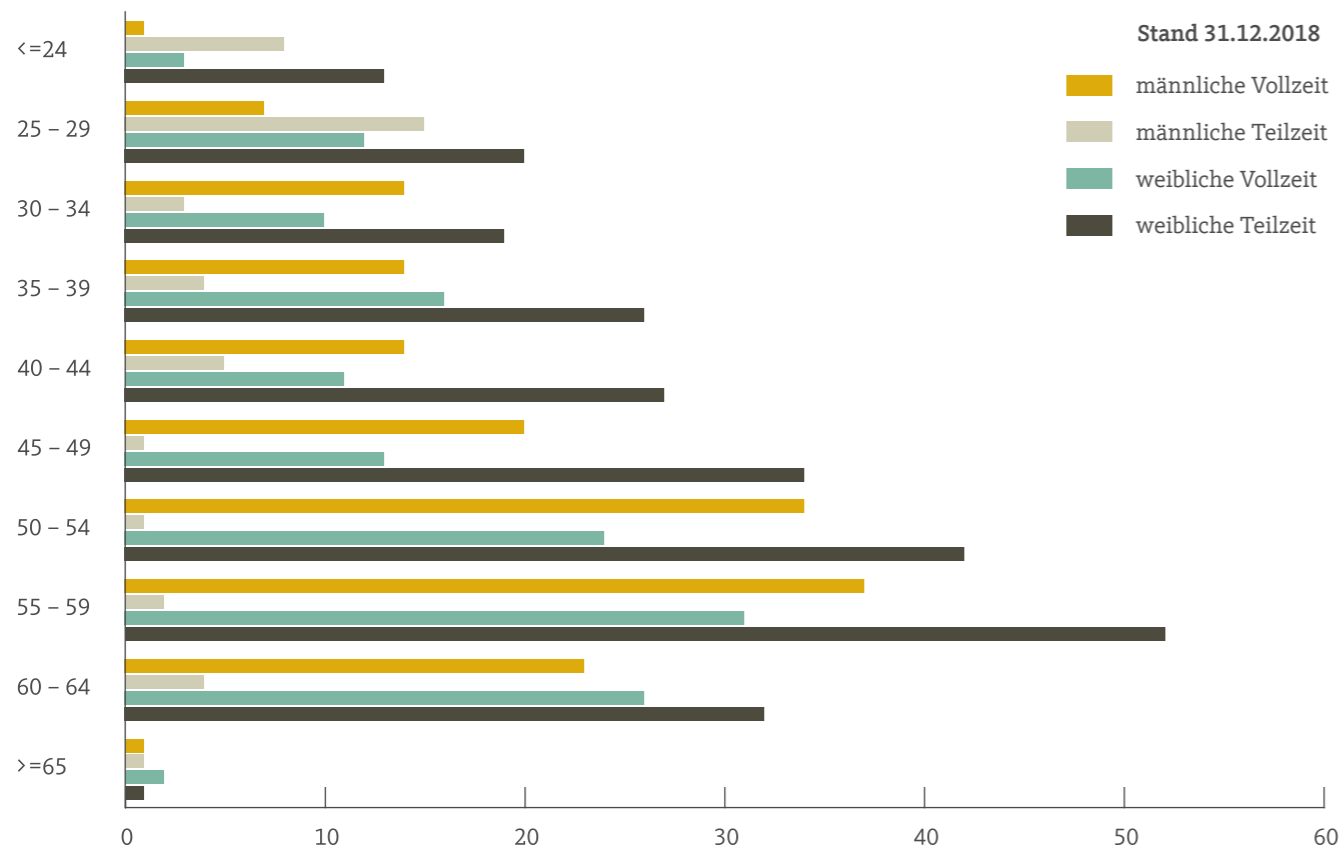
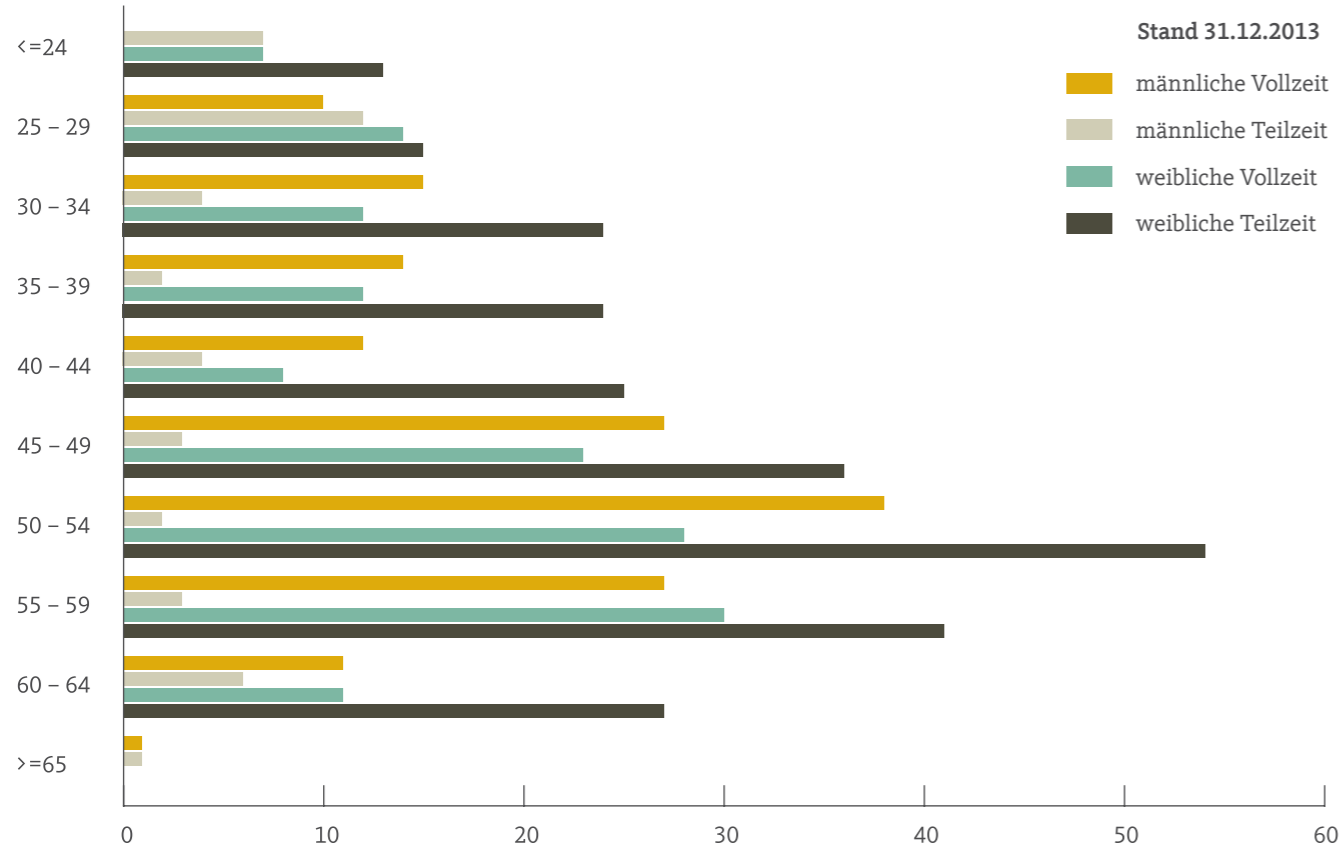
Stand 31.12.2013	männlich Vollzeit	männlich Teilzeit	weiblich Vollzeit	weiblich Teilzeit	Gesamt männlich beschäftigt	Gesamt weiblich beschäftigt	vollzeitnahe Teilzeit männlich	vollzeitnahe Teilzeit weiblich
<=24	0	7	7	13	7	20	0	0
25 - 29	10	12	14	15	22	29	0	0
30 - 34	15	4	12	24	19	36	0	1
35 - 39	14	2	12	24	16	36	0	2
40 - 44	12	4	8	25	16	33	1	1
45 - 49	27	3	23	36	30	59	1	3
50 - 54	38	2	28	54	40	82	1	5
55 - 59	27	3	30	41	30	71	0	1
60 - 64	11	6	11	27	17	38	1	5
>=65	1	1	0	0	2	0	0	0
Gesamt	155	44	145	259	199	404	4	18

Stand 31.12.2018	männlich Vollzeit	männlich Teilzeit	weiblich Vollzeit	weiblich Teilzeit	Gesamt männlich beschäftigt	Gesamt weiblich beschäftigt	vollzeitnahe Teilzeit männlich	vollzeitnahe Teilzeit weiblich
>=24	1	8	3	13	9	16	0	0
25 - 29	7	15	12	20	22	32	0	0
30 - 34	14	3	10	19	17	29	0	3
35 - 39	14	4	16	26	18	42	1	1
40 - 44	14	5	11	27	19	38	0	3
45 - 49	20	1	13	34	21	47	0	2
50 - 54	34	1	24	42	35	66	0	6
55 - 59	37	2	31	52	39	83	1	7
60 - 64	23	4	26	32	27	58	0	2
>=65	1	1	2	1	2	3	0	0
Gesamt	165	44	148	266	209	414	2	24

¹³Destatis – Statistisches Bundesamt (2016a): Frauenanteil in Führungsetagen unverändert bei 29 %. Pressemitteilung, 07.03.2016
BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/12840, Berlin, S. 51

¹⁴Schimeta, Julia (2012): Einsam an der Spitze: Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor, Berlin

1.2.2 Auswertung Verteilung Alter der Beschäftigten – graphisch



Ein generelles Problem des öffentlichen Dienstes ist ein hoher Altersdurchschnitt seiner Beschäftigten.¹⁵ Dies führt dazu, dass es beim Ausscheiden älterer Mitarbeiter*innen aus dem Unternehmen Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung von Stellen gibt. Auch der Verlust an Fachwissen, der sogenannte „Brain-Drain“, ist hier nicht zu vernachlässigen. Diese Situation hat sich zwischen den Jahren 2014 und 2019 sogar verschärft. Waren Ende 2013 noch 46 Prozent der Beschäftigten über 50 Jahre alt, sind es Ende 2018 bereits 50 Prozent.

Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass sich die Zahl der unter 50-Jährigen im Unternehmen durch Alterung äquivalent verringert hat.

Bei einem Personalzuwachs von 30 Personen im Betrachtungszeitraum ist die Zahl der unter 30-Jährigen nur von 78 auf 79 Personen gestiegen, d.h. es besteht die Tendenz, auch älteres Personal einzustellen.

Rein statistisch nimmt ab dem 30. Lebensjahr die Zahl der Frauen in Teilzeitbeschäftigung und vollzeitnaher Teilzeitbeschäftigung signifikant zu, bleibt bis in die 50er Lebensjahre der Frauen hoch und nimmt erst dann wieder ab. Da Frauen in Deutschland im Schnitt mit 29 Jahren erstgebärend sind¹⁶, deckt sich die Situation im Kölner Studierendenwerk an dieser Stelle mit den einschlägigen Erkenntnissen der Genderforschung für Deutschland: Frauen schränken ihre Arbeitszeit aufgrund der Kinder ein und erhöhen sie erst wieder, wenn die Kinder fast selbstständig, d.h. im Teenageralter, sind.¹⁷

Dass im Kölner Studierendenwerk eine Stundenerhöhung allerdings auch in späteren Berufsjahren kaum erfolgt, liegt an den Strukturen im Unternehmen: Ca. 50 Prozent aller Mitarbeiter*innen arbeiten in der Hochschulgastronomie und von diesen 50 Prozent wiederum sind 49 Prozent Frauen in Teilzeitbeschäftigung (Stand 2018), für die es kaum Möglichkeiten einer Stundenerhöhung gibt.

Die Situation bei den Männern sieht ganz anders aus: Die unter 30-Jährigen stellen die größte Gruppe der männlichen Beschäftigten in Teilzeittätigkeit dar. Von 44 Männern in Teilzeitbeschäftigung Ende 2013 sind 19 Männer unter 30 Jahren alt und vom gleichbleibenden Anteil von 44 Männern in Teilzeitbeschäftigung Ende 2018 sind 23 Männer unter 30 Jahre alt. Bei dieser Personengruppe handelt es sich allerdings größtenteils um Studierende, die in den Wohnheimen als Verwaltungshelfer tätig sind.

In der Familienzeit sehen sich Männer offensichtlich auch im Kölner Studierendenwerk gezwungen, den Part des Vollzeitverdieners bzw. Ernährers der Familie zu übernehmen. Und dass, obwohl Männer rein statistisch gerne ihre Arbeitszeit um ein paar Stunden reduzieren würden, um sich an der Sorge für die Kinder zu beteiligen.¹⁸ Dies spiegelt sich auch im folgenden Unterkapitel wider, in welchem die Auswertung vorgestellt wird, wie viele Monate Elternzeit, unterschieden nach Geschlechtern, im Betrachtungszeitraum 2013 bis 2018 genommen wurden.

¹⁵Brandl, Sebastian/Stelzl, Bernhard (2013): Arbeitsbedingungen und Belastungen im öffentlichen Dienst. Ein Überblick zum Forschungsstand und Forschungsbedarf. Arbeitspapier 290, Düsseldorf, S. 29 ff. | ¹⁶Destatis – Statistisches Bundesamt (2013): Geburtentrends und Familiensituation in Deutschland. Erarbeitet von Olga Pöttsch/Julia Weinmann/Thomas Hausteil, Wiesbaden | ¹⁷BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014b): Dossier Müttererwerbstätigkeit. Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2012, Berlin | ¹⁸BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/12840, Berlin, S. 100

1.3 Elternzeit

Kostenstelle	Geschlecht	Elternzeit Beginn	Elternzeit Ende	Anzahl der Tage in Elternzeit
100	weiblich	11.10.2016	10.12.2018	779
100	weiblich	26.05.2017	28.02.2018	272
113	weiblich	18.05.2013	20.10.2016	1232
125	männlich	15.01.2017	14.12.2017	329
135	weiblich	03.03.2013	18.10.2014	585
135	weiblich	03.02.2015	31.03.2017	777
135	weiblich	01.08.2017	31.08.2017	29
135	weiblich	01.08.2015	16.02.2018	915
135	weiblich	27.05.2018	19.03.2021	1012
155	männlich	03.07.2015	19.08.2015	46
155	männlich	03.06.2016	02.07.2016	29
155	männlich	20.10.2017	19.01.2018	89
160	weiblich	27.09.2016	26.09.2017	359
160	weiblich	11.12.2016	14.01.2017	33
200	weiblich	25.09.2014	29.07.2015	304
200	männlich	30.07.2014	29.09.2014	59
200	weiblich	26.03.2017	27.01.2018	301
200	weiblich	02.11.2014	30.09.2016	688
200	weiblich	12.01.2018	11.11.2019	659
200	weiblich	12.03.2013	31.07.2014	498
200	weiblich	23.12.2018	26.10.2019	303
320	weiblich	15.10.2014	14.10.2016	719
320	männlich	10.09.2017	09.10.2017	29
320	männlich	10.02.2018	09.03.2018	29
320	weiblich	20.08.2015	03.01.2016	133
320	weiblich	13.01.2015	11.08.2017	928
320	weiblich	25.09.2014	22.07.2017	1017
320	weiblich	21.04.2015	07.02.2018	1006
322	weiblich	11.07.2014	31.12.2016	889
322	weiblich	20.07.2012	13.08.2014	743
322	weiblich	21.11.2014	24.08.2017	993
323	männlich	20.06.2016	19.09.2016	89
327	weiblich	23.06.2014	31.07.2016	757
327	weiblich	24.12.2016	28.02.2018	424
327	männlich	26.05.2017	25.06.2017	29
327	männlich	26.08.2017	25.09.2017	29

Kostenstelle	Geschlecht	Elternzeit Beginn	Elternzeit Ende	Anzahl der Tage in Elternzeit
328	männlich	10.02.2016	30.04.2016	80
327	männlich	01.08.2014	31.08.2015	389
372	weiblich	05.08.2018	04.06.2019	299
328	weiblich	08.05.2012	14.09.2014	846
328	weiblich	22.02.2013	02.05.2015	790
328	weiblich	10.08.2015	13.06.2017	663
328	weiblich	14.10.2013	17.08.2015	663
328	weiblich	11.12.2018	14.04.2021	843
329	weiblich	25.03.2016	27.01.2019	1022
361	weiblich	27.10.2015	06.11.2015	9
361	weiblich	19.04.2018	15.02.2020	656
361	weiblich	08.06.2014	12.04.2017	1024
363	weiblich	01.04.2018	02.09.2019	511
610	männlich	20.04.2017	19.05.2017	29
610	männlich	20.07.2017	19.08.2017	29
945	weiblich	28.03.2018	16.01.2020	648
945	weiblich	13.11.2016	14.09.2018	661
945	weiblich	19.11.2015	17.01.2018	778
947	weiblich	24.03.2018	01.05.2020	757
947	weiblich	18.03.2017	19.01.2018	301
947	weiblich	10.11.2017	31.08.2019	650
948	weiblich	04.05.2015	07.03.2018	1023
948	weiblich	25.10.2018	14.08.2020	649
948	weiblich	25.05.2013	09.03.2014	284
948	weiblich	12.04.2016	31.12.2016	258
950	weiblich	29.06.2018	15.06.2019	346
950	weiblich	02.07.2013	13.05.2014	311
950	weiblich	06.03.2015	30.09.2016	564
950	weiblich	21.07.2014	20.11.2015	479
950	weiblich	28.02.2016	28.02.2017	360
950	weiblich	01.09.2018	31.12.2019	479
950	weiblich	22.12.2016	31.12.2017	368

¹⁹Aufschlüsselung der Kostenstellen siehe Anhang Seite 48

Seit 2013 sind 68 Mitarbeiter*innen in Elternzeit gegangen. Hiervon waren 14 männlich. Während die Frauen im arithmetischen Mittel 591 Tage in Elternzeit sind, sind es bei den Männern rund 92 Tage. Die Hälfte der Männer nimmt sogar nur 29 Tage Elternzeit.

Bezogen auf die Bundesrepublik Deutschland ist die Beteiligung der Väter am Elterngeld und somit an der Elternzeit weiterhin steigend. Inzwischen beziehen Männer im Schnitt 3,8 Monate Elterngeld.¹⁹ Einen Anreiz hierzu geben die zusätzlichen zwei Monate Elterngeld, wenn beide Elternteile Elternzeit nehmen oder die vier Monate bei Elterngeld Plus, wenn beide ihre Arbeit auf 30 Stunden in der Woche reduzieren und das Elterngeld auf zwei Jahre verteilt wird. Dies spiegelt sich im Kölner Studierendenwerk nicht wider. Seitens der Männer werden nicht einmal die zwei Monate ausgeschöpft. Hiermit korrespondiert ebenfalls, dass vollzeitnahe Teilzeit (30 Wochenstunden und mehr) im Kölner Studierendenwerk so gut wie überhaupt keine Rolle spielt. Es stellt sich die Frage, ob Väter eventuell eine Stigmatisierung befürchten, wenn sie die Rolle als alleiniger Ernährer aufgeben.²⁰ Je mehr Elterngeldmonate allerdings von Vätern genutzt werden, desto wahrscheinlicher ist auch eine Arbeitszeitreduzierung von Vätern.²¹

Bei den Frauen ergibt sich ein gegensätzliches Bild: Nur vier Frauen sind unter sechs Monaten in Elternzeit gegangen, dreizehn Frauen bis zu einem Jahr. Die überwiegende Mehrheit, nämlich 45 Frauen, ist mehr als ein Jahr in Elternzeit gegan-

gen. Ein schneller Wiedereinstieg in den Beruf erfolgt daher für die Frauen im Unternehmen nicht, obwohl eine Beschäftigung in Teilzeit bzw. eine Stundenreduzierung, wenn betrieblich möglich, gewährt werden kann. Diese Erkenntnis deckt sich mit den Ergebnissen, zu denen der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung gelangt.²² Mit an erster Stelle wird eine schlechte Betreuungssituation für Kinder, deren Mütter in Vollzeit arbeiten wollen, als Grund genannt (u.a.: Öffnungszeiten Kitas passen nicht mit den Arbeitszeiten zusammen).²³ Eine Studie zur Elterngeldnutzung von Vätern stellt explizit heraus, dass eine höhere Beteiligung von Vätern an der Elternzeit auch einen positiven Effekt auf den früheren Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf zur Folge hat.²⁴ Einflussfaktoren auf die Nutzung von Elterngeldmonaten der Väter „haben eine (subjektiv empfundene) Arbeitsplatzsicherheit und ein starkes Engagement der Unternehmen bei der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.²⁵

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie besteht im Kölner Studierendenwerk an dieser Stelle noch Handlungsbedarf.

1.4 Altersteilzeit

Kostenstelle ²⁶	Geschlecht	Beginn Arbeitsphase	Beginn Freistellung	Austritt
328	männlich	01.05.2009	01.11.2011	30.04.2014
328	männlich	01.06.2009	01.12.2011	31.05.2014
327	weiblich	01.11.2009	01.05.2012	31.10.2014
200	weiblich	01.11.2009	01.06.2012	31.12.2014
950	weiblich	01.04.2008	15.11.2011	31.03.2015
323	weiblich	01.04.2009	01.10.2012	31.03.2016
329	weiblich	01.12.2009	04.02.2013	31.03.2016
320	weiblich	01.03.2009	01.03.2013	28.02.2017
329	weiblich	01.12.2009	01.09.2013	31.05.2017
200	männlich	01.07.2009	01.07.2013	30.06.2017
610	männlich	01.02.2009	16.05.2013	31.08.2017
125	männlich	01.11.2009	01.11.2013	31.10.2017
160	weiblich	01.12.2009	01.01.2014	31.01.2018
200	männlich	01.12.2009	01.01.2014	31.01.2018
323	weiblich	01.10.2009	01.10.2014	30.09.2019
320	weiblich	01.12.2009	01.12.2014	30.11.2019
329	weiblich	01.01.2018	01.04.2020	30.06.2022

Schwerpunkt Hochschulgastronomie

Von 17 Mitarbeiter*innen, die zwischen Ende 2013 und Ende 2018 aus dem Kölner Studierendenwerk ausgeschieden sind, sind zehn aus der Abteilung Hochschulgastronomie. Dieses Verhältnis entspricht der Personalstruktur des Kölner Studierendenwerks insgesamt, in der die Hochschulgastronomie ungefähr die Hälfte der Belegschaft ausmacht.

Auch das Verhältnis ein Drittel männliche und zwei Drittel weibliche Beschäftigte spiegelt die allgemeine Unternehmensstruktur wider, da elf Frauen und sechs Männer in Altersteilzeit gegangen sind.

Acht Frauen aus dem Bereich Hochschulgastronomie und nur drei Frauen aus anderen Bereichen sind in Altersteilzeit

gegangen, während das Verhältnis bei den Männern mit vier aus anderen Bereichen und zwei aus der Hochschulgastronomie umgekehrt ist. Dies lässt sich auf den hohen Frauenanteil in der Hochschulgastronomie zurückführen. Bei der Bewilligung von Altersteilzeit sind im Kölner Studierendenwerk jedenfalls generell keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern erkennbar.

¹⁹Destatis – Statistisches Bundesamt (2019): Elterngeld 2018: Fast 24 % aller Beziehenden waren Väter, Pressemitteilung vom 28.05.2019

²⁰Rudman, Laurie A./Mescher, Kris (2013): Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma? In: Journal of Social Issues 69 (2), S. 322–340;

²¹Bünning, Mareike (2015): What Happens after the „Daddy Months“? Fathers' Involvement in Paid Work Child-care and Housework after Taking Parental Leave in Germany. In: European Sociological Review 31 (6), S. 738 ff.

Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, Berlin, S. 13 ff.

Rege, Mari/Solli, Ingeborg F. (2010): The Impact of Paternity Leave on Long-Term Father Involvement. CESifo Working Paper Series 3130

²²BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/12840, Berlin, S. 88 und S. 98

²³Diener, Katharina/Götz, Susanne/Schreyer, Franziska/Stephan, Gesine (2013): Lange Erwerbsunterbrechungen von Frauen: Beruflicher Wiedereinstieg mit Hürden. IAB-Kurzbericht 24/2013, Nürnberg

Diener, Katharina/Götz, Susanne/Schreyer, Franziska/Stephan, Gesine/Lenhart, Julia/Nisic, Natascha/Stöhr, Julia (2015): Rückkehr ins Berufsleben nach familienbedingter Unterbrechung. Befunde der Evaluation der zweiten Förderperiode des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. IAB-Forschungsbericht 7/2015, Nürnberg, S. 38

Seifert, Hartmut/Holst, Elke/Matiaske, Wenzel/Tobsch, Verena (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung. In: WSI Mitteilungen (4), S. 300 ff.

²⁴BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/12840, Berlin, S. 154 ff.

²⁵Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, Berlin, S. 3

²⁶Aufschlüsselung der Kostenstellen siehe Anhang Seite 31 f.

²⁶Aufschlüsselung der Kostenstellen siehe Anhang Seite 48

1.5 Steuerklasse V

1.5.1 Auswertung Steuerklasse V nach Entgeltgruppen

Entgelt- gruppe	männlich Vollzeit	männlich Teilzeit	weiblich Vollzeit	weiblich Teilzeit	männlich gesamt	weiblich gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	vollzeit- nahe Teilzeit männlich	vollzeit- nahe Teilzeit weiblich
9	1	1	1	7	2	8	2	8	0	1
8	0	0	3	2	0	5	3	2	0	0
6	0	0	2	7	0	9	2	7	0	0
5	2	0	2	0	2	2	4	0	0	0
3	0	0	4	34	0	38	4	34	0	1
2	0	0	1	21	0	22	1	21	0	0
1	0	0	0	3	0	3	0	3	0	0
S6	0	0	0	3	0	3	0	3	0	1
S3	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0
Gesamt 31.12.13	3	1	13	78	4	91	16	79	0	3

Entgelt- gruppe	männlich Vollzeit	männlich Teilzeit	weiblich Vollzeit	weiblich Teilzeit	männlich gesamt	weiblich gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	vollzeit- nahe Teilzeit männlich	vollzeit- nahe Teilzeit weiblich
9b	0	0	1	2	0	3	1	2	0	0
9a	1	0	2	5	1	7	3	5	0	0
8	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0
6	0	0	4	5	0	9	4	5	0	0
3	0	0	3	22	0	25	3	22	0	1
2	0	1	2	33	1	35	2	34	0	0
1	0	0	0	5	0	5	0	5	0	0
S12	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0
S11b	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0
S9	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0
S8a	0	0	0	4	0	4	0	4	0	2
S3	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0
Gesamt 31.12.18	1	1	13	80	2	93	14	81	0	3

Die Steuerklasse V ist ein generelles Problem bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen. Die Steuerklasse V benachteiligt Frauen strukturell, da sie in der Regel das kleinere Einkommen in der Ehe/Partnerschaft haben.²⁷

Auch im Kölner Studierendenwerk spiegelt sich dies wider. Von 95 Beschäftigten Ende 2013 waren vier Männer und 91 Frauen in der Steuerklasse V. Ende 2018 ist der Männeranteil sogar rückläufig. Es befinden sich nur noch zwei Männer gegenüber 93 Frauen in der Steuerklasse V.

Insgesamt sind mehr Personen in Teilzeit und vollzeitnaher Teilzeit in Steuerklasse V als Vollzeitbeschäftigte. Auch hier ist der Trend rückläufig. Waren Ende 2013 noch drei Männer in Vollzeit in Steuerklasse V, ist es Ende 2018 noch ein Mann.

Die Anzahl Frauen in Vollzeit in Steuerklasse V ist im selben Zeitraum mit dreizehn gleich geblieben. In vollzeitnaher Teilzeit mit Steuerklasse V sind ebenfalls gleichbleibend drei Frauen und kein einziger Mann.

Diese Tatsache deckt sich mit den kritischen Statistiken zu diesem Thema. Da die Steuerabgaben in der Steuerklasse V hoch sind, schlägt die Steuerprogression ebenfalls höher zu Buche. Dies schreckt vor allem Frauen ab, einer Vollzeitarbeit nachzugehen, da der finanzielle Gewinn für das Familieneinkommen zu gering ist, obwohl seitens der Frauen der generelle Wunsch besteht, mehr zu arbeiten.²⁸

²⁷BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/12840, Berlin, S.45, S.99 und S. 178 ff.

²⁸BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/12840, Berlin, S. 100

²⁹Aufschlüsselung der Kostenstellen siehe Anhang Seite 31 f.

1.6 Fortbildungen/Seminare

1.6.1 Auswertung Teilnahme an Fortbildungen/Seminaren nach Kostenstellen in den Jahren 2014 bis 2018

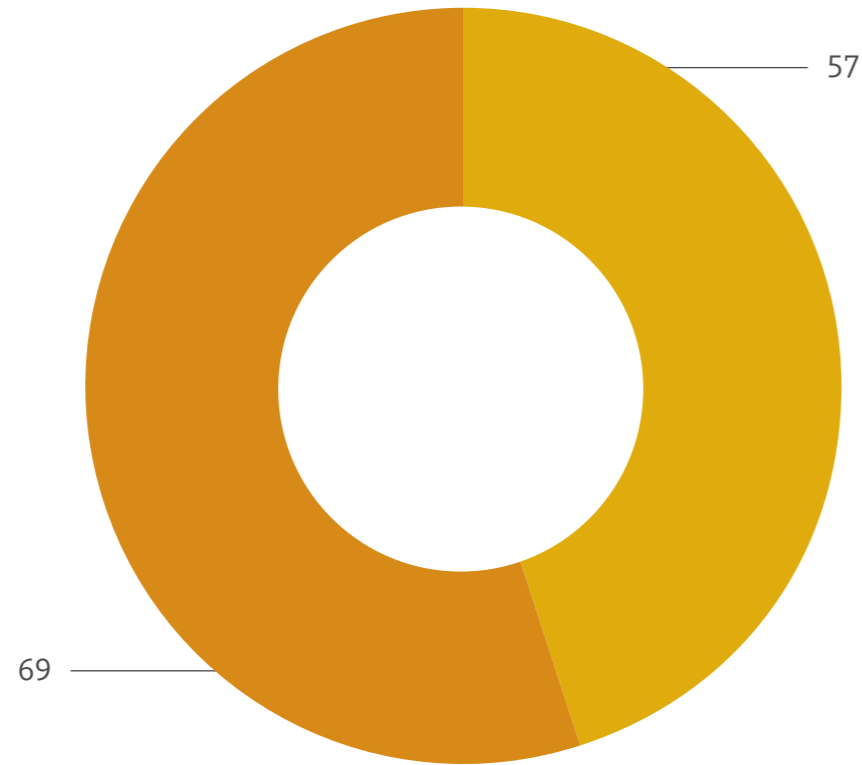
Kosten- stelle	2014		2015		2016		2017		2018	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
100	0	2	1	6	6	6	1	6	7	5
101	7	5	1	0	1	0	2	2	2	1
102	1	2	0	0	0	1	0	1	0	2
103	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
112	0	0	1	0	5	1	1	0	2	0
113	2	1	0	2	2	3	1	7	2	2
120	8	5	7	5	2	4	2	3	2	4
125	3	2	17	6	5	4	3	4	14	2
155	3	4	1	0	1	1	0	0	3	2
160	6	6	8	11	2	16	4	15	1	11
161	0	0	0	0	1	1	0	12	0	0
200	5	16	8	12	12	12	10	4	1	4
310	3	5	4	1	6	4	4	2	4	1
320	5	0	6	3	6	1	10	2	7	0
322	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0
323	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
324	0	3	1	3	1	3	0	1	2	2
325	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0
326	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
327	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1
328	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
329	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
330	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
361	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0
362	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
371	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
372	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
500	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
610	1	0	1	7	3	3	4	1	4	2
945	0	0	0	0	0	0	0	5	0	1

Kosten- stelle	2014		2015		2016		2017		2018	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
945	0	0	0	0	0	0	0	5	0	1
946	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
947	0	0	0	0	0	1	0	6	0	0
948	0	1	0	3	0	2	0	9	0	2
950	0	7	1	5	1	12	0	4	3	7
960	0	0	0	3	3	6	3	0	0	0
Gesamt	45	61	60	71	59	91	47	90	56	53
Summe	106		131		150		137		109	

1.6.2 Auswertung Fortbildungen/Seminare der einzelnen Abteilungen/Bereiche

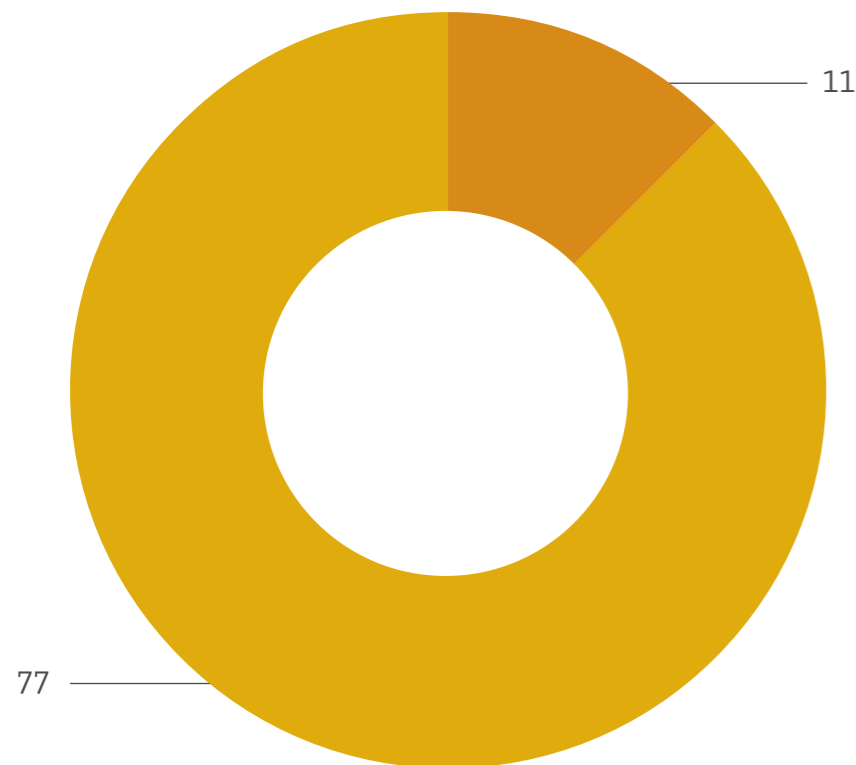
HSG Fortbildungen 2014 – 2018

■ männliche Beschäftigte
■ weibliche Beschäftigte



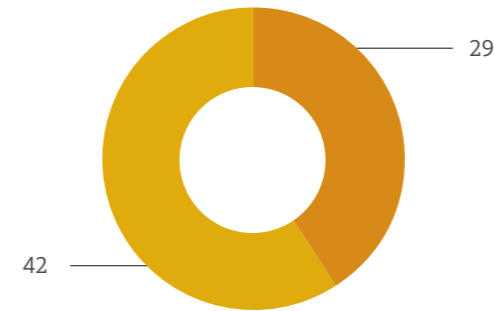
BKSA Fortbildungen 2014 – 2018

■ männliche Beschäftigte
■ weibliche Beschäftigte



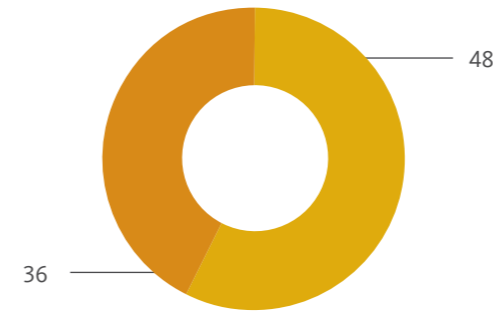
GF +Stabstellen Fortbildungen 2014 – 2018

■ männliche Beschäftigte
■ weibliche Beschäftigte



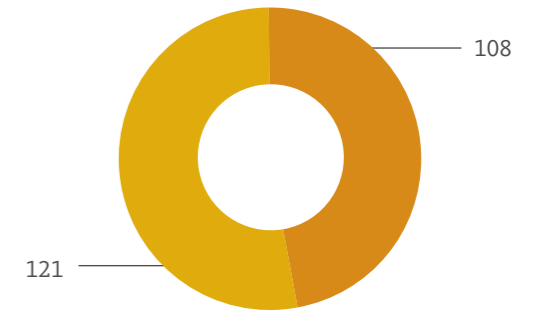
SF Fortbildungen 2014 – 2018

■ männliche Beschäftigte
■ weibliche Beschäftigte



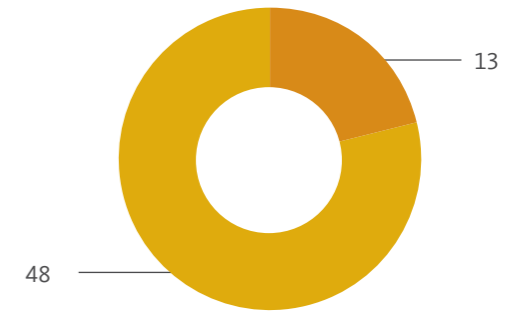
IS Fortbildungen 2014 – 2018

■ männliche Beschäftigte
■ weibliche Beschäftigte



SW Fortbildungen 2014 – 2018

■ männliche Beschäftigte
■ weibliche Beschäftigte



HSG = Hochschulgastronomie, BKSA = Beratung, Kinder und Soziale Angebote, SF = Studienfinanzierung, SW = Studentisches Wohnen, GF = Geschäftsführung, IS = Interner Service

Auffällig ist, dass Fortbildungen im Bereich der Hochschulgastronomie im Verhältnis zur hohen Zahl der Mitarbeiter*innen kaum stattfinden. Der Anteil von Frauen und Männern, die sich über die Jahre fortgebildet haben, steht der Personalstruktur im Hinblick auf die Geschlechterverteilung sogar entgegen (zwei Drittel weibliches Personal, ein Drittel männliches Personal), da die Fortbildungen hauptsächlich von Männern wahrgenommen wurden. Da aber die Teilnahme an Schulungen im Vergleich zur Mitarbeiter*innenzahl in diesem Bereich insgesamt gering ist, lassen die Fakten an dieser Stelle keine belastbaren genderbezogenen Rückschlüsse zu. In den Bereichen Geschäftsführung und Stabsstellen, Interner Service und Beratung, Kinder und Soziale Angebote haben im

Verhältnis zur Mitarbeiter*innenzahl die meisten Fortbildungen stattgefunden. Da es sich hier um Bereiche handelt, die ständigen Änderungen z.B. gesetzlicher Auflagen unterliegen, ist eine dauernde Fortbildung der Mitarbeiter*innen erforderlich. Im Bereich der Studienfinanzierung und des Studentischen Wohnens finden auch regelmäßig Fortbildungen statt, allerdings nicht in derselben Intensität wie in den vorgenannten Bereichen. Hervorzuheben ist, dass im Unternehmen keine Tendenzen erkennbar sind, dass Frauen insgesamt weniger Fortbildungen wahrnehmen als Männer. Unterschiede ergeben sich offensichtlich eher in den verschiedenen Arbeitsbereichen.

2. Maßnahmen

Im Kölner Studierendenwerk hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten einen hohen Stellenwert. Nicht nur in Bezug auf Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität, sondern arbeitgeberseitig auch, um zukünftig wettbewerbsfähig zu bleiben und um die Arbeitgeberattraktivität zu erhalten. Ziel ist daher, den Beschäftigten individuelle Lösungsmöglichkeiten für familien- und lebensphasenabhängige Bedürfnisse zu eröffnen.

Anmerkung

Maßnahmen, die der Gesunderhaltung und der Gesundung der Beschäftigten dienen, sind nicht im Gleichstellungsplan aufgelistet, da dies in der Verantwortung der Bereiche BGM (Betriebliche Gesundheitsmaßnahmen) und BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) liegt und über diese entsprechend kommuniziert wird. Selbstverständlich werden hier die spezifischen unterschiedlichen Anforderungen an die Gesundheit von Frauen, Männern und Zugehörigen des dritten Geschlechts (divers) berücksichtigt.

2.1 Elternzeit

Das Kölner Studierendenwerk ist bestrebt, die Mitarbeiter*innen in Elternzeit über die Vorgänge im Unternehmen informiert zu halten. Aber auch die Mitarbeiter*innen sollen sensibilisiert werden, den Kontakt frühzeitig und regelmäßig mit dem Internen Service – Personal zu suchen, um einen guten Wiedereinstieg zu ermöglichen. Daher sollen z.B. interne Stellenausschreibungen an Mitarbeiter*innen in Elternzeit durch den Internen Service – Personal weitergeleitet werden, sofern diese die Qualifikationen für eine mögliche Stellenübernahme aufweisen, und die Mitarbeiter*innen sollen angehalten werden, frühzeitig einen Gesprächstermin über ihre Rückkehr wahrzunehmen. Männer sollen gezielt angesprochen und unterstützt werden, zumindest die zwei Partnermonate Elternzeit bzw. vier bei Elterngeld Plus und eine Tätigkeit von nicht mehr als 30 Wochenstunden in Anspruch zu nehmen.

2.2 Teilzeit- und vollzeitnahe Beschäftigung

Grundsätzlich ist das Kölner Studierendenwerk bemüht, Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Auch das Führen in Teilzeit soll ermöglicht werden, sofern die betrieblichen Belange dies erlauben. Insbesondere die Option der vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigung (zwischen 30 und 39 Wochenstunden) wird wenig genutzt. Auch das Thema Teilzeit ist

Gegenstand der Beratungsangebote der Gleichstellungsbeauftragten (siehe unter 3. Beratungen).

2.3 Projekte

Bei der Auswahl von Mitarbeiter*innen für Projektgruppen durch die Leitungsrunde des Kölner Studierendenwerks soll auf ein ausgewogenes Besetzungsverhältnis von Frauen und Männern geachtet werden.

2.4 Intranet

Mit dem neuen Intranet soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass sich die Mitarbeiter*innen besser miteinander austauschen und schneller die passenden internen sowie externen Ansprechpartner*innen für die jeweiligen Themen, insbesondere zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, finden können.

2.5 Homeoffice

Die Dienstvereinbarung zum Homeoffice soll im Sinne des familienfreundlichen Unternehmens evaluiert und ggf. nachgebessert werden. Eine zukünftige Ausweitung auf Bereiche, die zurzeit aufgrund technischer Gegebenheiten noch nicht teilnehmen können, soll im Auge behalten werden. Die Möglichkeit einer Ausweitung des Homeoffices auf über 40 % der individuellen Arbeitszeit sollte ebenfalls geprüft werden.

Es ist im Interesse des Kölner Studierendenwerks, weg von einer Präsenzkultur und hin zu einer Ergebniskultur zu kommen, um auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben.

2.6 Kinderbetreuung

Das Kölner Studierendenwerk betreibt Kindertagestätten für die Studierenden. Die Belegungsmöglichkeiten mit Kindern von Mitarbeiter*innen sind eingeschränkt. Diese sollen nach Möglichkeit ausgebaut bzw. erleichtert werden. Für ein mittelständisches Unternehmen in der Größe des Kölner Studierendenwerks ist der Bau einer Kindertagesstätte eigens für Kinder von Mitarbeiter*innen nicht verhältnismäßig und nicht kosteneffizient.

2.7 Portal

In Zusammenarbeit mit dem Personalrat des Kölner Studierendenwerks ist seitens der Geschäftsführung die Einführung eines Portals geplant, das Mitarbeiter*innen die Möglichkeit gibt, sich kurzfristig für die Übernahme von Stunden bei von der Hochschulgastronomie betreuten Veranstaltungen zu melden. Ein solches Portal wäre zu begrüßen, um das Interesse der Mitarbeiter*innen an längerfristigen Stundenerhöhungen zu dokumentieren und den Mehrstundenbedarf zu erfassen. Da in der Hochschulgastronomie viele Frauen in Teilzeitbeschäftigung arbeiten, die gerne ihre Stunden erhöhen möchten, könnte ein solches Angebot sehr gut angenommen werden und die Mitarbeiterinnen durch ihre größere Zufriedenheit stärker bzw. langfristiger an das Kölner Studierendenwerk binden.

2.8 Stellenausschreibungen

In Unternehmensbereichen, in denen Männer bzw. Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Stellenausschreibungen jeweils um folgenden Zusatz ergänzt werden:

„Das Kölner Studierendenwerk hat im ausgeschriebenen Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen und begrüßt jede Bewerbung zur Verbesserung der Chancengleichheit ausdrücklich.“

„Das Kölner Studierendenwerk hat im ausgeschriebenen Bereich eine Unterrepräsentanz von Männern und begrüßt jede Bewerbung zur Verbesserung der Chancengleichheit ausdrücklich.“

Der gängige und bereits vorhandene Zusatz bezüglich der Bevorzugung schwerbehinderter Bewerber*innen bei gleicher Eignung wird hierdurch nicht berührt und soll mit den o.a. Ergänzungen bestehen bleiben.

Die Festlegung der unterrepräsentierten Bereiche erfolgt anhand einer Liste der Tätigkeitsfelder, die im Unternehmen einen signifikant (über 50 Prozent) hohen Männer- oder Frauenanteil aufweisen. Diese Liste wird von der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und dem Internen Service – Personal vorgelegt. Tätigkeiten, die im Unternehmen nur von einer Person ausgeübt werden (Geschäftsführung und Stabsstellen) sind hiervon nicht betroffen. Zudem werden Abteilungs-, Bereichs- und Betriebsleitungen unter dem Aspekt der Führungskraft verglichen und nicht auf der Grundlage des Aufgabengebiets.

2.9 Gendersensible Sprache

Zur Inklusion aller Geschlechter im sprachlichen Umgang miteinander und für die Veröffentlichungen des Kölner Studierendenwerks wurde entschieden, das Gendersternchen * zu benutzen. Jede*r Beschäftigte ist daher angehalten, sich im Rahmen seiner/ihrer Möglichkeiten um dessen Anwendung zu bemühen, da nur ein stetiger Gebrauch verfestigte Stereotypen in den Köpfen zu ändern vermag.

3. Beratung

Die Gleichstellungsbeauftragten des Werks sind Ihre Ansprechpartnerinnen für die Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Sie beraten u.a. zu folgenden Themen

- Mutterschutz, Mutterschaftsgeld
- Elternzeit, Elterngeld
- Teilzeitarbeit
- Pflege von Angehörigen
- Diskriminierung
- Qualifizierung und Entwicklungsmöglichkeiten
- Innerbetriebliche Belange

Aber auch in jeder anderen Angelegenheit können Sie sie gerne kontaktieren. Sie vermitteln an die geeigneten Stellen im Unternehmen und bei Bedarf an externe Beratungsstellen.

Weitere Informationen über Beratungsleistungen im Unternehmen und über Ansprechpartner*innen außerhalb des Unternehmens sind allen Mitarbeiter*innen über das Intranet in der Rubrik „Soziales und Gesundheit“ zugänglich.

Anhang

Literaturliste

BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/12840, Berlin, <https://www.bmfsfj.de/blob/119794/b69d114cfbe2b6c1d4e510da2d-74fd8d/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-bt-drucksache-data.pdf>

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg. Sinus Sociovision, 4. Aufl. Erarbeitet von Katja Wippermann/Carsten Wippermann, Berlin, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Perspektive-Wiedereinstieg-Ziele-Motive-Erfahrungen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014b): Dossier Müttererwerbstätigkeit. Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2012, Berlin, <https://www.bmfsfj.de/blob/94262/14f3ce302d-2517061d2aefc9e85b77da/muettererwerbstaetigkeit-dossier-data.pdf>

Brandl, Sebastian/Stelzl, Bernhard (2013): Arbeitsbedingungen und Belastungen im öffentlichen Dienst. Ein Überblick zum Forschungsstand und Forschungsbedarf. Arbeitspapier 290, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_290.pdf

Bünning, Mareike (2015): What Happens after the ‚Daddy Months‘? Fathers' Involvement in Paid Work Childcare and Housework after Taking Parental Leave in Germany. In: European Sociological Review 31 (6), S. 738–748, <http://esr.oxfordjournals.org/content/31/6/738>

Destatis – Statistisches Bundesamt (2013): Geburtstrends und Familiensituation in Deutschland. Erarbeitet von Olga Pötzsch/Julia Weinmann/Thomas Haustein, Wiesbaden, <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/HaushalteMikrozensus/Geburtstrends.html>
Destatis – Statistisches Bundesamt (2016a): Väterbeteiligung beim Elterngeld steigt weiter an. Pressemitteilung, 21.06.2016, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/06/PD16_212_22922.html

Destatis – Statistisches Bundesamt (2016a): Frauenanteil in Führungsetagen unverändert bei 29 %. Pressemitteilung, 07.03.2016, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/03/PD16_075_122.html

Diener, Katharina/Götz, Susanne/Schreyer, Franziska/Stephan, Gesine (2013): Lange Erwerbsunterbrechungen von Frauen: Beruflicher Wiedereinstieg mit Hürden. IAB-Kurzbericht 24/2013, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb2413.pdf>

Diener, Katharina/Götz, Susanne/Schreyer, Franziska/Stephan, Gesine/Lenhardt, Julia/Nisic, Natascha/Stöhr, Julia (2015): Rückkehr ins Berufsleben nach familienbedingter Unterbrechung. Befunde der Evaluation der zweiten Förderperiode des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. IAB-Forschungsbericht 7/2015, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0715.pdf>

Hausmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna (2014): Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB Kurzbericht 9, Nürnberg: IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf>

Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, Berlin: SowiTra, http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2012-572-3-3.pdf

Rege, Mari/Solli, Ingeborg F. (2010): The Impact of Paternity Leave on Long-Term Father Involvement. CESifo Working Paper Series 3130, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1649344

Rudman, Laurie A./Mescher, Kris (2013): Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma? In: Journal of Social Issues 69 (2), S. 322–340; <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/josi.12017>

Schimeta, Julia (2012): Einsam an der Spitze: Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor, Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, <http://library.fes.de/pdffiles/dialog/09512.pdf>

Seifert, Hartmut/Holst, Elke/Matiaske, Wenzel/Tobsch, Verena (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung. In: WSI Mitteilungen (4), S. 300–308, http://www.boeckler.de/wsimit_2016_04_seifert.pdf

Aufschlüsselung Kostenstellen

100	Geschäftsführung und Stabsstellen
101	Personalrat
102	Gleichstellungsbeauftragte
103	Presse, Kommunikation & Marketing (für Stand 31.12.2013)
112	Interner Service – Leitung (IS)
113	Interner Service – Finanzen (IS-F)
120	Interner Service – Informationstechnologie (IS-IT)
125	Interner Service – Gebäudemanagement (IS-G)
130	Poststelle
135	Unternehmenskommunikation/InfoPoint (Ukom, für Stand 31.12.2018)
155	Interner Service – Einkauf (IS-E)
160	Interner Service – Personal (IS-P)
200	Studienfinanzierung (SF)
310	Leitung/Verwaltung Hochschulgastronomie (HSG)
320	Mensa Zülpicher Straße (MZS)
322	Bistro Uni-Erfrischungsraum (BU)
323	Mensa Robert-Koch-Straße (MRK)
324	Mensa Südstadt (MSS)
325	Bistro Lindenthal (BL)
326	Mensa Musikhochschule (MEM)
327	Mensa am Sportpark Müngersdorf (MSM)
328	Mensa Deutz (MD)
329	Mensa Gummersbach (MGM)
330	Bistro Katholische Hochschule (BK)
333	Mensa Kunsthochschule Medien (MKM)
361	Bistro PhilCafé (BPC)
362	Kaffeebar Uni-Bibliothek (KUB)
363	Kaffeebar Südstadt, Claudiusstraße (KS)
371	piccolo w
372	Kaffeebar WiSo (KW)
500	Kultur & Internationales (für Stand 31.12.2013)
610	Studentisches Wohnen (SW)
630	Verwaltungshelfer*innen Wohnheime
– 699	
910	Darlehenskasse NRW
945	Kita Uni Kids, Frangenheimstr. (Uni-Kids)
946	Kita Purzelbaum, Am Sportpark Müngersdorf (Purzelbaum)
947	Kita Campuszwerge, Ubierring (Campuszwerge)
948	Kita Stoppersöckchen, Weyertal (Stoppersöckchen)
950	Beratung, Kinder und Soziale Angebote (BKSA)
960	Projekt #StudiScout



IMPRESSUM

Herausgeber

Jörg J. Schmitz
Geschäftsführer des Kölner Studierendenwerks AÖR
Universitätsstraße 16, 50937 Köln
Tel.: 0221 94265-0
E-Mail: info@kstw.de
www.kstw.de

Konzept und Inhalt

Kerstin Alsdorf

Redaktion

Cornelia Gerecke

Layoutkonzept und Bildredaktion

SEVN Agentur für Design und Marken
www.sevn.de

Lektorat

Julia Diehl, Kirsten Schramm

Layout und Satz

SEVN Agentur für Design und Marken
www.sevn.de

Druck

Druckhaus Muradi
www.druckhaus-muradi.de

Gedruckt auf Papier
aus nachhaltiger Forstwirtschaft.



werk[®] KÖLNER
STUDIERENDEN
WERK

Kölner Studierendenwerk AöR, Universitätsstraße 16, 50937 Köln
www.kstw.de

