

Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2024

Die angegebenen Daten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2023

P. Dussmann GmbH

Gruberstraße 2 - 4

4020 Linz

☎ +43 5 7820-19000

✉ hauptverwaltung@dussmann.at

🌐 www.dussmann.at

ÖNACE: N 81.21



Dussmann

FACILITY MANAGEMENT
FOOD SERVICES
TECHNICAL SOLUTIONS

**Ihr Lösungspartner
aus Leidenschaft.**

We care for more



Inhaltsverzeichnis

1. We care for more	3
1.1. Vorwort	3
1.2. Nachhaltigkeitsstrategie	4
1.3. Sozial	5
1.4. Fairness, Gleichbehandlung & Diversität	6
2. Allgemein	7
2.1. Frauenförderung bei Qualifizierung.....	8
2.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	9
2.3. Strukturelle Maßnahmen.....	10
3. Bestandsaufnahme	12
3.1. Frauen in Führungspositionen.....	12
3.2. Lehrlinge.....	13
3.3. Weiterbildung.....	14
3.3.1. Interne Weiterbildung	14
3.3.2. Externe Weiterbildung	15
3.4. Arbeitsmodelle.....	16

Hinweis: Alle personenbezogenen Benennungen in den Ausführungen sind geschlechtsneutral zu verstehen und gelten in gleicher Weise für Männer und Frauen sowie Divers!

Mit der Öffentlichkeit im Dialog

Dieser Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan steht in enger Verbindung mit firmeninternen Unternehmens- und Nachhaltigkeitspolitik (siehe EMAS-Umwelterklärung, CSRD-Bericht). Dussmann Service setzt auf die Schaffung eines neutralen Berufslebens und setzt Chancengleichheit in allen Aspekten in den Vordergrund. Dieser Bericht beinhaltet die strategische Ausrichtung von Dussmann Österreich und sämtlichen Tochtergesellschaften.

Durch ihre Rückmeldungen hoffen wir, weitere wertvolle Anregungen für ein noch besseres Arbeiten zu erhalten.

Unsere QHSE- und Frauenbeauftragte, Frau Mag. Petra Öhner, erreichen Sie unter:

- Telefon: +43 5 7820-19150
- E-Mail: petra.oehner@dussmann.at
- Erstausgabe: 31.06.2013
- Nächste Aktualisierung: April 2025

1. We care for more

1.1. Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

„Wir setzen uns für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.“

Frauen und Männer haben bei uns gleiche Chancen auf eine erfolgreiche Berufskarriere. Denn im Vergleich zum Stand der öffentlichen Debatte um eine Frauenquote für Führungspositionen in der Wirtschaft ist Dussmann der Zeit schon voraus:


Mit Catherine von Fürstenberg-Dussmann steht eine Frau an der Spitze des Stiftungsrates unseres Unternehmens. Österreichweit verzeichnen wir 84% aller Beschäftigten und 50% aller Führungskräfte weibliche Mitarbeiter.

Unsere Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie gilt für unsere kundenspezifischen Strategien ebenso wie für unsere Personalpolitik. Wir übernehmen gesellschaftspolitische Verantwortung und sind für unsere Unternehmenskunden Vorbild. Wir nützen unsere Chancen optimal, indem wir auf das Potenzial aller unserer Mitarbeiter setzen.

Als Grundlage dient uns der interne Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan, der von der Geschäftsführung freigegeben wurde, und für die Dussmann Service GmbH Standort Österreich gültig ist.

Zu den wichtigsten sozialen Themen unseres Nachhaltigkeitsansatzes zählt die Zufriedenheit der Menschen, die bei uns arbeiten. Wir legen sehr viel Wert auf die Mitarbeiterbindung und unkomplizierte Mitarbeitergewinnung. Daher achten wir auf vorbildlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, gute Arbeitsbedingungen, eine faire Vergütung und ein breites Spektrum an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Wir wollen unseren Mitarbeitern eine gute Arbeitsplatzsicherheit bieten, sowie jederzeit und überall Diversität sicherstellen und Diskriminierung verhindern.

In der heutigen Zeit kann ein Unternehmen nur dann erfolgreich sein, wenn Nachhaltigkeit und Profit im Einklang stehen und nicht als Gegensatz gesehen werden. Nur wenn ökologische und ökonomische Aspekte in die Geschäftsberechnungen miteinbezogen werden, kann eine nachhaltige Wirtschaftlichkeit erreicht werden.


Günter Oberhäuser
CEO




Mag. Peter Edelmayer
CEO

1.2. Nachhaltigkeitsstrategie

Wir – die Dussmann Service Österreich – haben nachhaltige Weiterentwicklung und Leistungserbringung ins Zentrum unserer Geschäftsaktivitäten gestellt. Dabei begrenzen wir uns nicht nur auf die eigene Leistungserbringung, sondern fördern diese Bestrebungen auch bei unseren Kunden, Lieferanten und Subunternehmen. Unsere Unternehmenswerte verdeutlichen dies: Integrität, ökologisches Bewusstsein, Leidenschaft, soziale Verantwortung und Fairness – diese Werte bilden das Fundament unserer Nachhaltigkeitspolitik.

Daraus entwickeln wir Ziele und leiten Maßnahmen zur Erreichung dieser ab, wobei alle Dimensionen gleichrangig Berücksichtigung finden. Unser nachhaltiger Unternehmenserfolg hängt direkt von der Erreichung der gesetzten Ziele ab. Dafür ist eine wirksame Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen wesentlich. Diese werden durch regelmäßige Erfassung von geeigneten Kennzahlen und durch umfassende Audits sichergestellt. Dabei steht das Lernen voneinander und der Austausch von erfolgreichen Verfahren im Mittelpunkt. Abweichungen von den Vorgaben oder Erwartungen unserer externen und internen Stakeholder werden systematisch erfasst und analysiert.

UMWELT

Wir agieren nachhaltig über unsere internen Prozesse hinaus:

- Kontinuierliche Minimierung des Energie-, Material- und Ressourcenverbrauchs sowie die Reduzierung der Abfallmengen und den Einsatz umweltschonender Produkte.
- Wir achten auf einen sensiblen Umgang mit Rohstoffen und treiben umweltschonende und ressourcen- sowie energieeffiziente Innovationen aktiv voran
- Wir fördern innovative Lösungen, die der Anpassung an den Klimawandel gerecht werden.
- Wir verpflichten unsere Geschäftspartner zur Einhaltung unserer Qualitätsstandards.

SOZIALES

Wir fördern das Gemeinwesen, den Zusammenhalt unserer Mitarbeiter.

- Wir stellen Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit sowie hohe Qualitätsstandards an oberste Stelle.
- Wir streben danach, ein erstklassiger Arbeitgeber zu sein
- Potentialerkennung und regelmäßige Weiterentwicklung durch Schulungen.
- Schaffung eines sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitsumfeldes
- Eine faire Vergütung und gute Arbeitsbedingungen
- Sozialen Verantwortung steht an oberster Stelle
- Wir legen größten Wert auf den Schutz und die Sicherheit der personenbezogenen Schutzausrüstung

GOVERNANCE

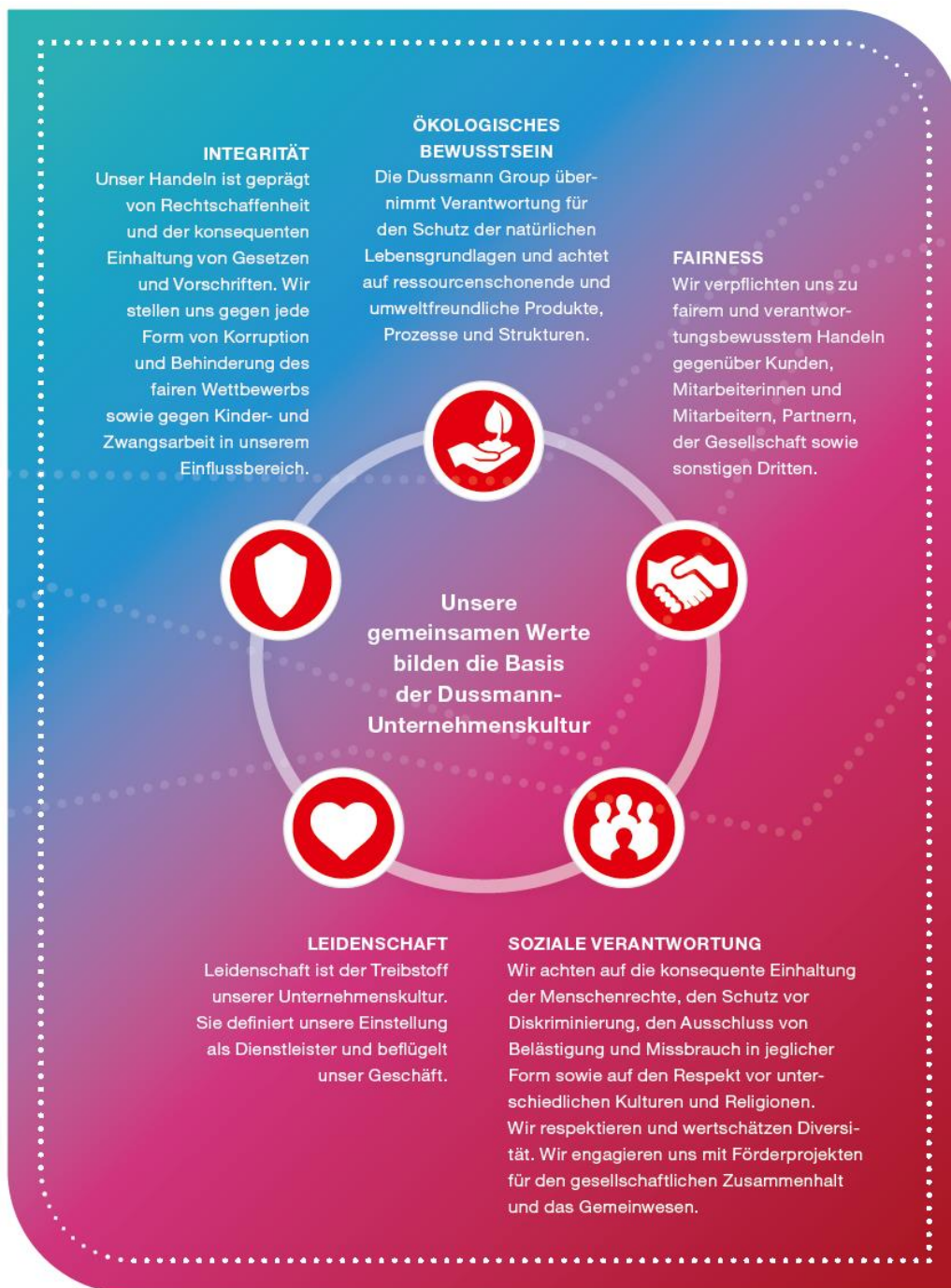
Wir verfolgen eine nachhaltige Wachstumsstrategie:

- Wir streben nach einer zuverlässig hohen Qualität unserer Services und Produkte in Hinblick auf die Kundenanforderungen sowie nach einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der Angebote und Prozesse im Sinne eines größeren Kundennutzens.
- Strikte Einhaltung aller relevanten Gesetze, Vorschriften, Normen sowie Anforderungen unserer internen und externen Stakeholder
- Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass sich sein Handeln immer im Einklang mit diesen bindenden Verpflichtungen befindet.
- Wir haben die ethischen Werte der „Code of Conduct“ formuliert.

1.3. Sozial

Als soziale Werte stehen bei Dussmann die Förderung des Gemeinwesens, des gesellschaftlichen Zusammenhalts und die Beteiligung im Mittelpunkt. Insbesondere die Nachhaltigkeitsaspekte faire Vergütung, gute Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung sowie Mitarbeiterbindung haben oberste Priorität.

Die Basis für einen langfristigen Unternehmenserfolg sind unsere Mitarbeiter, denn sie sind fungieren insgeheim als Visitenkarte des Unternehmens. Deshalb ist es entscheidend, dass unsere Unternehmenskultur durch ein motivierendes Arbeitsumfeld geprägt ist, ein Umfeld in dem sich jeder Einzelne individuell entfalten kann. Unsere Unternehmenswerte dienen als Grundprinzipien für einen respektierenden Umgang miteinander.



1.4. Fairness, Gleichbehandlung & Diversität

Gerechte und transparente Arbeitsbedingungen und die gleichwertige Behandlung und Achtung der gesamten Belegschaft sind bei uns die Grundlage für ein gutes Betriebsklima., was unter anderem in Leitlinien wie Verhaltenskodex und Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt wurde. Sämtliche betriebliche Leistungen und Benefits oder der Anspruch auf Elternkarenz kommen allen Beschäftigten, also Vollzeit und Teilzeitmitarbeiter, zugute. Im Geschäftsjahr 2023 nahmen 191 Frauen die Elternkarenz in Anspruch. In den jährlichen Mitarbeitergesprächen erhalten alle Angestellte strukturiertes Feedback zu ihren Leistungen und auch eine Beurteilung. Ebenso werden die Mitarbeitenden nach ihren Wünschen, Bedürfnissen und Zielen befragt, um diese zu berücksichtigen.

Als verantwortungsvoller Dienstgeber halten wir uns selbstverständlich an alle gesetzlichen Vorgaben. Die Einhaltung der Kollektivverträge sowie der arbeitsrechtlichen Bedingungen ermöglichen für alle ein faires Miteinander

Gleichbehandlung & Diversität

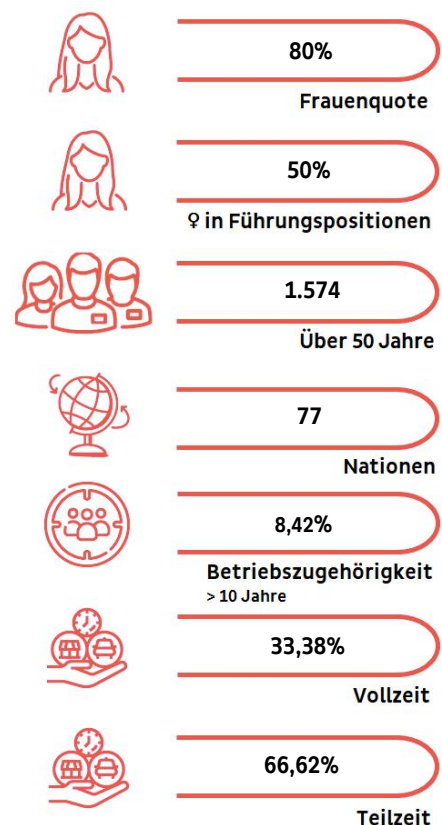
Grundlage für eine integrative Unternehmenskultur und ein attraktives Arbeitsumfeld ist bei uns Wertschätzung und Respekt gegenüber allen Mitarbeitenden. Frauen stellten mit insgesamt 80,80 Prozent die Mehrheit der per 31.12.2023 Beschäftigten:

Besonders vielfältig präsentiert sich Dussmann, wenn es um die Herkunft der Mitarbeitenden geht – Menschen aus 77 Nationen arbeiten bei uns zusammen. Mit nicht ganz zwei Drittel der Belegschaft – 63,36 Prozent – besitzen nicht die österreichische Staatsbürgerschaft und sorgen somit für eine bereichernde Arbeitswelt, die von Respekt und gegenseitigem Verständnis getragen wird.

Wenn sich Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen, bleiben sie nicht nur länger dem Unternehmen treu, sondern sind auch motivierter und bringen höhere Leistung. Bei 91,58 Prozent Betriebszugehörigkeit von mehr als zehn Dienstjahren, können wir bei Dussmann auf ein insgesamt positives Betriebsklima rückschließen. Zudem legen heutzutage immer mehr junge Fachkräfte mehr Wert auf eine positive Work-Life-Balance und ein gutes Betriebsklima als beispielsweise auf die Bezahlung.

Um diesem Umfeld Rechnung zu tragen, sind zentrale Voraussetzungen für ein gelebtes Miteinander die Gleichbehandlung aller – es wird kein Unterschied aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Herkunft, Glaubenszugehörigkeit, Behinderung, Alter, politischer Überzeugung oder sexueller Orientierung gemacht; dies ist auch im Verhaltenskodex abgebildet und verpflichtend einzuhalten. Diskriminierungsfälle wurden im Berichtszeitraum nicht gemeldet. Zudem gibt es eine Handlungsrichtlinie für den Umgang mit sexueller Belästigung; Führungskräfte werden im Rahmen ihrer Ausbildung gesondert für dieses Thema sensibilisiert.

Sollten Mitarbeiter Kenntnis von einem Verstoß gegen den Verhaltenskodex und internen Richtlinien erlangen, können sich diese an das vertrauliche Hinweisgebersystem wenden.



2. Allgemein

Zielvorgabe

Dussmann Service strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen an, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dies sind insbesondere Leitungspositionen und Vollzeitstellen.

Maßnahmen

Dussmann Service verfolgt als Arbeitgeber eine aktive Gleichstellungspolitik und garantiert Frauen und Männern Chancengleichheit bei der Aufnahme sowie in Hinblick auf die berufliche Laufbahn.

- Wir messen dies an der Beteiligung von Frauen an den Entscheidungspositionen im Unternehmen und haben uns als mittelfristiges Ziel einen 40%igen Anteil weiblicher Führungskräfte gesteckt.
- Bei Bewerbungen für Führungspositionen werden bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt.
- Vor allem im administrativen Bereich bilden wir seit Jahren auch weibliche Lehrlinge aus, die nach Abschluss der Lehre gerne in das Arbeitsverhältnis übernommen werden. Sie sind bereits auf die Tätigkeiten der Firma ausgebildet, haben Kenntnis über die firmeninternen Betriebsanweisungen und sind sofort voll einsetzbar.

Generell wird von der Geschäftsführung bzw. den jeweiligen Niederlassungsleiter bei Dussmann Service nicht nur darauf geachtet, dass Personalausreibungen keine geschlechtsspezifischen Einschränkungen beinhalten dürfen. Frauen werden auch im Rahmen von internen Stellenbesetzungen ermuntert, sich für entsprechende Leitungs-funktionen zu bewerben.

Bei Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass diese nach den vom Frauenförderplan geforderten Grundsätzen erfolgen.

Verantwortlich für die Umsetzung ist dabei die Leitung der jeweiligen Niederlassung, bei Besetzungen auf Leitungsebene die Geschäftsführung.

2.1. Frauenförderung bei Qualifizierung

Zielvorgabe

Dussmann steht für Chancengleichheit. In Führungspositionen haben bei uns Frauen und Männer gleiche Chancen auf eine erfolgreiche Berufskarriere.

Maßnahmen

Aus- und Weiterbildung ist bei Dussmann Service ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren beruflichen Laufbahnen. Frauen und Männer sollen daher unabhängig von Betreuungspflichten gleiche Chancen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen haben. Dabei haben Mitarbeiter mit Betreuungspflichten und Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen die Möglichkeit an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen trifft das Management Zielvereinbarungen für jeweils zwei Jahre. Die Zielergebnisse und die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen werden regelmäßig evaluiert.

Bei Bewerbungen für Führungspositionen werden bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt.

Alle Mitarbeiter von Dussmann Service übernehmen ihren Teil der Verantwortung für eine Unternehmenskultur der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Führungskräfte haben dabei eine Vorbildfunktion.

Zur Weiterbildung werden allen Mitarbeiter diverse Schulungen aus internen und externen Stellen angeboten.

2.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zielvorgabe

Mehr Möglichkeiten durch flexible Arbeitszeiten

Maßnahmen

Dussmann folgt auf diesem Gebiet den Tarifverträgen der einzelnen Branchen und den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes. Für die Hauptverwaltung der Dussmann Gruppe gelten flexible Arbeitszeitregelungen mit einer Kernarbeitszeit. Das heißt die Mitarbeiter entscheiden im Rahmen ihrer Kompetenz selbstständig, wie sie ihren Arbeitstag zeitlich einteilen, und dokumentieren dies in Eigenregie. Auch das ist ein Zeichen gegenseitigen Vertrauens. Dies bietet den Mitarbeiter Familie und Beruf optimal zu vereinen.

Dussmann Service bietet die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung für Männer und Frauen in allen Aufgabengebieten.

Administrativer Tätigkeitsbereich:

Gerade in den administrativen Tätigkeitsbereichen besteht die Möglichkeit, Telearbeitsplätze zu installieren. Durch Einloggen in den zentralen Server, Internet, Mail und Telefon haben die Mitarbeiter die ideale Verbindung in die Firma und können die Tätigkeiten gut von zu Hause aus erledigen. Dieses Angebot ist wiederum ideal für die optimale Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben.

Dussmann folgt auf diesem Gebiet den Tarifverträgen der einzelnen Branchen und den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes. Für die Hauptverwaltung der Dussmann Gruppe gelten flexible Arbeitszeitregelungen mit einer Kernarbeitszeit. Das heißt die Mitarbeiter entscheiden im Rahmen ihrer Kompetenz selbstständig, wie sie ihren Arbeitstag zeitlich einteilen, und dokumentieren dies in Eigenregie. Auch das ist ein Zeichen gegenseitigen Vertrauens.

Tätigkeitsfeld Dienstleistungsbereiche:

Die Einteilung Arbeitszeitgestaltung, hängt stark von der jeweiligen Kundensituation ab. Wir haben ca. 80% Frauenanteil und davon sind über 95,7% teilzeitbeschäftigt. Somit ermöglicht Dussmann, Familie und Beruf besser in Einklang zu bringen. Umstellungen auf Vollzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt ist nach entsprechender Arbeitseinteilung kein Problem.

Wiedereinstieg

Der Wiedereinstieg der Mitarbeiter in das Berufsleben nach einer Babypause ist nicht nur gesetzlich geregelt, es ist uns auch ein Anliegen Mitarbeiter mit Firmenkenntnis und Praxis wieder in das Unternehmen zurückzuholen.

Dazu wird der Kontakt zwischen Betriebsleitern und Mitarbeiter durch viele Freunde auch während der Abwesenheit gepflegt und somit ein Wiedereinstieg ermöglicht.

2.3. Strukturelle Maßnahmen

Zielvorgabe

Für Dussmann ist Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft keine Frage vom Geschlecht, Alter, einer möglichen Behinderung, der Religion, der Kultur oder der sexuellen Orientierung. Wir schützen jeden Mitarbeiter vor Diskriminierung am Arbeitsplatz und achten streng auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen.

In der Dussmann Gruppe arbeiten Betriebsräte in den verschiedenen Ebenen des Konzerns.

Sie sind auch aktiv in den Objekten und Niederlassungen tätig.

Maßnahmen

- Sprache: Dussmann Service strebt eine durchgängige Geschlechtsneutralität im Sprachgebrauch an. Alle Mitarbeitenden von Dussmann Service werden aufgefordert, auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in Wort, Schrift und Darstellung zu achten.
- Beauftragte Person: Dussmann Service hat eine Mitarbeiterin als Frauenbeauftragte bestellt, die die Anliegen der Mitarbeiter aufgreift, bei der Zuständigen Bereichsleitung thematisiert und gemeinsam mit den Bereichsleitungen Lösungen sucht und ausarbeitet. Ihre Aufgaben, Informationsrechte, Aus- und Weiterbildung und die dafür notwendigen Ressourcen orientieren sich entsprechend den „Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen im Arbeitsmarktservice“. Die erforderlichen Zeiten werden von der Geschäftsleitung zur Verfügung gestellt.
- Der Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan wird allen Mitarbeiter zugänglich gemacht. Dussmann Service stellt ausreichende Ressourcen zur Erreichung der Gleichstellungsziele zur Verfügung. Die Frauenbeauftragte leistet mit ihrer Tätigkeit einen wesentlichen Beitrag zur Zielerreichung. Sie gewährleistet durch ihre genaue Kenntnis der lokalen Verhältnisse eine gute Vernetzung in Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung in den jeweiligen Bereichen. Die Frauenbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit selbständig und unabhängig und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Das Ziel der Frauenbeauftragten ist es, Benachteiligungen von Frauen aufzuzeigen und entsprechende Maßnahmen im Sinne der tatsächlichen Gleichstellung einzuleiten. Mitarbeiter können sich im Internet über alle Fragen der Gleichbehandlung und des Frauenförderungsplanes für Gleichbehandlungsfragen informieren. Dussmann Service duldet keinerlei sexuelle Belästigungen - etwaige Vorfälle werden mit sofortigen Konsequenzen behoben. Diese Maßnahme wird von der Geschäftsleitung bei den Niederlassungsleitertagungen konsequent gefordert! Eine entsprechende Anweisung wurde von der Geschäftsleitung an alle Führungskräfte verteilt.

- Code of Conduct: Gemeinsame Werte schaffen und leben - Ethische Grundsätze sind ein wesentlicher Bestandteil der Wertmaßstäbe der Dussmann Gruppe. Denn diese stehen in unmittelbarer Beziehung zu ökonomischen Werten wie beispielsweise einem fairen und verantwortungsbewussten Handeln in der Geschäftswelt. Dafür haben wir mit dem Code of Conduct – den jeder Mitarbeiter in Führungsposition bei Eintritt in das Unternehmen eine entsprechende Verpflichtungserklärung unterzeichnet – den Grundsätzen der Dussmann Gruppe – verbindliche und eindeutige Verhaltensregeln aufgestellt. Sie dienen als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln. Wir erwarten, dass sich alle Mitarbeiter mit unseren ethischen Grundsätzen identifizieren und nach ihnen handeln. Für unsere Führungskräfte sehen wir es als selbstverständlich an, dass sie unsere Grundsätze vorleben und kommunizieren.

Der Code of Conduct ist im Internet ersichtlich. (<https://de.dussmann.at/ueber-uns/compliance>)

- Entgelt/ Einstufungen: Die Leistung von weiblichen und männlichen Beschäftigten wird gleich bewertet. Die Mitarbeiter werden gleich gemäß den vorliegenden Kollektivverträgen entlohnt.

3. Bestandsaufnahme

3.1. Frauen in Führungspositionen

Anteil der weiblichen Beschäftigten in (gehobenen und Leitungspositionen) mittleren und höheren Führungspositionen

Darstellung des derzeitigen Frauenanteils an allen Führungspositionen von 2021 – 2023

2021	Hohe Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		2 (100%)	0	2
	Mittlere Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		58 (54,21%)	49 (45,79%)	107

2022	Hohe Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		3 (100%)	0	3
	Mittlere Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		63 (41,72%)	88 (58,28%)	151

2023	Hohe Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		3 (100%)	0	3
	Mittlere Führungskräfte	Männer	Frauen	Gesamt
		68 (48,92%)	71 (51,08%)	139

- Durchschnitt der weiblichen höheren Führungskräfte 2021-2023: 0%
- Durchschnitt der weiblichen mittleren Führungskräfte 2021-2023: 52,39%
- Gesamtdurchschnitt der weiblichen mittleren Führungskräfte: 51,36%

Bestandsanalyse

Die Höheren Führungspositionen sind von Männern belegt.

Bei den Mittleren Führungspositionen steigt das Verhältnis der weiblichen Führungskräfte kontinuierlich an.

3.2. Lehrlinge

Anteil der weiblichen und männlichen Lehrlinge mit Übernahme in das fixe Arbeitsverhältnis.

Darstellung der Lehrlinge mit Übernahme in das fixe Dienstverhältnis von 2021 – 2023

2021	Männer	Frauen	Gesamt	
Lehrling im Lehrlingsverhältnis	0	0	0	inkl. neuaufgenommene Lehrlinge, jedoch ohne 2021 ausgelernte Lehrlinge

ins Arbeitsverhältnis übernommen	0	0	0
Nicht übernommen			

2022	Männer	Frauen	Gesamt	
Lehrling im Lehrlingsverhältnis	1	0	1	

ins Arbeitsverhältnis übernommen	1	0	1
Nicht übernommen			

2023	Männer	Frauen	Gesamt	
Lehrling im Lehrlingsverhältnis	1	0	1	

ins Arbeitsverhältnis übernommen	1	0	1
Nicht übernommen			

Bestandsanalyse

Es sind zurzeit keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Bei Neuaufnahme eines Lehrlings wird jedoch auf die Maßnahmen des FFP geachtet

3.3. Weiterbildung

3.3.1. Interne Weiterbildung

Weiterbildung durch **interne** betrieblichen Bildungsmaßnahmen Darstellung der Teilnehmer bei internen Schulungen in den letzten 3 Jahren 2021 – 2023

Themen der internen Weiterbildungen und Unterweisungen gab es vor allem im Bereich der

- Arbeitssicherheit, Gefahren am Arbeitsplatz
- Verhalten im Brandfall
- Einführung und Information im integrierten Qualitäts-, Gesundheits-, Sicherheits und Umweltmanagement
- WWS Schulungen
- Outlookschulungen
- Fachseminare von Lieferanten
- Reinigung und Desinfektionsschulungen im Krankenhaus
- Datenschutzschulungen
- Etc.

Alle Unterweisungen und Schulungen sind durch Teilnahmebestätigungen oder Anwesenheitslisten dokumentiert.

2021	Interne Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		664 (41,11%)	951 (58,89%)	1.615
2022	Interne Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		627 (39,73%)	951 (60,27%)	1.578
2023	Interne Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		1.801 (32,47%)	3.745 (67,53%)	5.546

Ziel ist die Sicherheit am Arbeitsplatz, die korrekte Anwendung der Chemie an unsere Mitarbeiter weiterzugeben.

Bestandsanalyse

Derzeit sind keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Interne Schulungen wurden durch die Implementierung eines E-Learning Systems verstärkt

3.3.2. Externe Weiterbildung

Weiterbildung durch **externe** betriebliche Bildungsmaßnahmen Darstellung der Teilnehmer bei externen Schulungen von 2021 - 2023

Themen der externen Weiterbildungen und Unterweisungen gab vor allem im Bereich der

- Meisterkurse und Prüfungen für Denkmal- Fassaden- und GebäudereinigungsmeisterIn
- Lehrabschlusskurse und Prüfungen im Bereich Gebäudereinigung
- Grundlagen der Objekt-Innenreinigung
- Praxis orientierte Anwenderschulung
- DesinfektorIn mit Prüfungsabschluss
- Ersthelferkurse
- Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson
- Arbeitsrecht
- Weiterbildung im Bereich der Chemischen Produkte mit Anwendung
- Ausbildung zum/zur Hygienebeauftragten
- Etc.

Alle Unterweisungen und Schulungen sind durch Teilnahmebestätigungen oder Anwesenheitslisten dokumentiert.

2021	Externe Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		116 (29,67%)	275 (70,33%)	391
2022	Externe Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		40 (21,51%)	146 (78,49%)	186
2023	Externe Bildungsmaßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt
		94 (38,52%)	150 (61,48%)	244

Ziel der verschiedenen Seminare und Workshops ist die ständige Anpassung der Mitarbeiter Qualifikation an die Erfordernisse unserer Kunden und die Stärkung der Mitarbeiterbindung und -motivation.

Bestandsanalyse

Derzeit müssen keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen gesetzt werden.

3.4. Arbeitsmodelle

Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit (Gleitzeit, Kernzeit, im Bedarfsfall Arbeiten daheim, Wechsel zwischen Teilzeit und Vollzeit)

3.4.1.1. *Administrativen Tätigkeitsbereich*

Im administrativen Tätigkeitsbereich in der Dussmann Gruppe gelten flexible Arbeitszeitregelungen mit einer Kernarbeitszeit. Unter anderem gibt es (vorwiegend in der Hauptverwaltung) auch die Möglichkeit, Arbeiten von zu Hause aus durchzuführen. Auch Wechsel von Vollzeit auf Teilarbeitszeiten sind möglich.

Derzeit wird die Möglichkeit der Teilzeitarbeit von 43 Mitarbeiter in Anspruch genommen.

Bestandsanalyse

Da diesbezüglich momentan keine Nachfrage herrscht, müssen derzeit keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen gesetzt werden.

3.4.1.2. *Dienstleistungsbereich*

Im Tätigkeitsfeld Dienstleistungsbereiche hängt die Einteilung Arbeitszeitgestaltung, stark von der jeweiligen Kundensituation ab. Wir haben heute ca. 80,68% Frauenanteil und davon ca. 95,7% teilzeitbeschäftigt. Somit ermöglicht Dussmann, Familie und Beruf besser in Einklang zu bringen.

Umstellungen auf Vollzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt ist nach entsprechender Arbeitseinteilung kein Problem.

Bestandsanalyse

Hier sind keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen notwendig

3.4.1.3. *Angebot zu Telearbeit (Homeoffice)*

Gerade in den administrativen Tätigkeitsbereichen in der Hauptverwaltung besteht die Möglichkeit, Telearbeitsplätze zu installieren.

Durch Einloggen in den zentralen Server, Internet, Mail und Telefon haben die Mitarbeiter die ideale Verbindung in die Firma und können die Tätigkeiten gut von zu Hause aus erledigen. Dieses Angebot ist wiederum ideal für die optimale Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben.

Sämtlichen Angestellten wurde seit Ende 2021 mindestens 1 Homeoffice Tag pro Woche gewährt. In Überarbeitung der Home-Office Vereinbarung werden ab Mitte 2022 jedem Angestellten 2 Tage pro Woche genehmigt. Diese sind immer mit dem direkten Vorgesetzten abzuklären.

Bestandsanalyse

Da diesbezüglich momentan keine Nachfrage herrscht, müssen derzeit keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen gesetzt werden.

3.4.1.4. Wiedereinstiegsplanung

Der Wiedereinstieg der Mitarbeiter in das Berufsleben nach einer Babypause ist nicht nur gesetzlich geregelt, es ist uns auch ein Anliegen Mitarbeiter mit Firmenkenntnis und Praxis wieder in das Unternehmen zurückzuholen.

Dazu wird der Kontakt zwischen Betriebsleitern und Mitarbeiter durch viele Freunde auch während der Abwesenheit gepflegt und somit ein Wiedereinstieg ermöglicht.

Wiedereinstieg karencierter Mitarbeiter im administrativen Tätigkeitsbereich

	2021	2022	2023
Wiedereinstieg der Frauen	0	1	1
Frauen, die nach der Karenzzeit nicht mehr in das Unternehmen einstiegen	1	0	0
Frauen, die in Karenz gehen	5	1	1

Wiedereinstieg karencierter Mitarbeiter im operativen Tätigkeitsbereich

	2021	2022	2023
Wiedereinstieg der Frauen	29	26	30
Frauen, die nach der Karenzzeit nicht mehr in das Unternehmen einstiegen	34	27	51
Frauen, die in Karenz gehen	65	100	71

Bestandsanalyse

Hier sind keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen notwendig