



DIE DEUTSCHEN
UNIVERSITÄTSKLINIKEN

UNIVERSITÄTS
KLINIKUM
ulm



Zwischenbericht 2017

zum
Chancengleichheitsplan
des Universitätsklinikums Ulm
2014 - 2019



1. Einleitung

Der Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan des Universitätsklinikums Ulm 2014 bis 2019 wurde auf Basis des § 8 des Chancengleichheitsgesetzes – ChancenG erstellt. Der Bericht erstreckt sich auf die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten des Universitätsklinikums Ulm.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wurde frühzeitig beteiligt.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigten § 8 Abs. 1 Nr. 1 ChancenG

Am 30.06.2017 waren insgesamt 4.478 Personen beim Klinikum beschäftigt. Im Vergleich zu 2012 ergeben sich die folgenden Zahlen:

	Jahr Stichtag 30.06.	Gesamt	Frauen	%	Männer	%
Beschäftigte gesamt	2012	4.288	3.628	84,61	660	15,39
	2017	4.478	3.750	83,74	728	16,26
Vollzeitbeschäftigte	2012	2.682	2.105	78,49	577	21,51
	2017	2.744	2.108	76,82	636	23,18
Teilzeitbeschäftigte	2012	1.605	1.523	94,89	83	5,11
	2017	1.734	1.642	94,69	92	5,31
Auszubildende	2012	330	291	88,18	39	11,82
	2017	385	338	87,79	47	12,21
Befristete Arbeitsverhältnisse	2012	654	586	89,60	68	10,40
	2017	590	509	86,27	81	13,73
Beurlaubungen	2017	291	285	97,93	6	2,07

Die konkreten statistischen Daten können den beigelegten Auswertungen entnommen werden, s. **Anlage 1 – 5**.

3. Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen § 8 Abs. 1 Nr. 2 ChancenG

Die Zahl der Stellenausschreibungen und eingegangenen Bewerbungen kann nicht festgestellt werden, da die Bewerbungsverfahren seit Anfang 2014 dezentral in den Kliniken/Einrichtungen durchgeführt werden und keine entsprechenden zentralen statistischen Daten vorhanden sind.

Im Zeitraum 01.07.2014 bis 30.06.2017 wurden insgesamt 1.213 Einstellungs-/Wiedereintrittsmaßnahmen (d.h. Mitarbeiter*innen wurden eingestellt oder nach einem früheren Austritt erneut beim Klinikum beschäftigt) durchgeführt. Es wurden 1.029 (84,83%) Frauen eingestellt, s. **Anlage 6**.

Im Zeitraum 01.07.2014 bis 30.06.2017 sind insgesamt 234 Höhergruppierungen erfolgt, davon 188 bei weiblichen Mitarbeiterinnen (80,34%), s. **Anlage 7**.



4. Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind § 8 Abs. 1 Nr. 3 ChancenG

Im Zeitraum 01.07.2014 bis 30.06.2017 haben in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (Zentrum für Information und Kommunikation (ZIK), Stabsstellen, Bereich B II Infrastruktur), insgesamt 101 Personen an Fortbildungen teilgenommen, davon 38 Frauen (37,62%). Das Universitätsklinikum Ulm ist bestrebt, die Zahl der Teilnehmerinnen an Fortbildungen in diesen Bereichen zu erhöhen.

5. Gremienbesetzung § 8 Abs. 1 Nr. 4 ChancenG

Der Aufsichtsrat des Universitätsklinikums Ulm setzt sich zusammen aus:

- Frau Ministerialdirigentin Dr. Schwanitz, Vertreterin des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst/ Vorsitzende des Aufsichtsrats
- Ministerialdirigent Reiner Moser, Vertreter des Ministeriums für Finanzen
- Professor Dr.-Ing. Michael Weber, Präsident der Universität Ulm/ stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats
- Professor Dr. Joachim Ankerhold, vom Universitätsrat benannter hauptberuflicher Professor der Universität
- Professorin Dr. Thea Koch, Externe Sachverständige aus der medizinischen Wissenschaft
- Dr. Andreas Tecklenburg, Externer Sachverständiger aus der medizinischen Wissenschaft
- Petra Popp, Externe Sachverständige aus der Wirtschaft
- Dr. Jan Stefan Roell, Externer Sachverständiger aus der Wirtschaft
- Malika Mangold, Vertreterin des Personals.

Somit sind im Aufsichtsrat 4 Frauen und 5 Männer, dies entspricht einem Frauenanteil von 44,44%. Die Vorgaben des ChancenG sind somit erfüllt.

6. Stand der Erfüllung der Ziel- und Zeitvorgaben

6.1 Klinikum Allgemein:

Bei insgesamt 1.029 erfolgten Eintritten/Wiedereintritten wurden 84,83% Frauen eingestellt. Das Ziel, dass jede zweite am Universitätsklinikum frei werdende Stelle mit einer Frau besetzt werden soll, wurde im Berichtszeitraum somit erfüllt.

6.2 Bereichs- und Abteilungsleitungen der Klinikumsverwaltung

Die Klinikumsverwaltung wurde seit 2014 erheblich verschlankt. Zum Stichtag 30.06.2017 gibt es neben 10 Stabsstellen anstelle von ursprünglich 6 Bereichen mit 18 Abteilungen jetzt 3 Bereiche mit 11 Abteilungen.

Aktuell sind 2 Bereichsleitungen weiblich und 1 männlich, was einem Frauenanteil von 66,67% entspricht. Die Abteilungsleitungen werden von 6 Frauen und 6 Männern wahrgenommen, wobei 2



Co-Abteilungsleiterinnen sich eine Stelle teilen und eine Abteilung von einem Mann und einer Frau gemeinsam geleitet wird. Somit sind insgesamt je 5,5 Stellen weiblich und männlich besetzt (50%). Der Anteil der Frauen konnte bei den Abteilungs- und Bereichsleitungen somit im Rahmen der Umstrukturierung erhöht werden (im Chancengleichheitsplan wurde bei den Bereichs- und Abteilungsleitungen ein Frauenanteil von 42,31% genannt, der Frauenanteil beträgt aktuell bei diesen Führungspositionen 53,57%).

Das Ziel, bei der neuen Zielstruktur in der Verwaltung den Frauenanteil in den höheren Führungspositionen weiter zu erhöhen, konnte somit im Berichtszeitraum erreicht werden. Es liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr vor.

Bei den Stabsstellenleitungen des Leitenden Ärztlichen Direktors und des Kaufmännischen Direktors beträgt der Frauenanteil aktuell 10%, wobei sich 2 Frauen die Leitung einer Stabsstelle teilen. Das Universitätsklinikum strebt bei den Stabsstellen weiterhin eine Erhöhung des Frauenanteils an, sobald entsprechende Stellen zur Besetzung anstehen.

6.3 Bereich Infrastruktur (ehemals Bereich Bau und Technik)

Der Bereich Bau und Technik wurde umbenannt in den Bereich Infrastruktur und besteht nun aus den Abteilungen B II 1 Bau- und Gebäudeverwaltung, BII 2 Technik und BII 3 Medizintechnik.

Ziel war es, den Frauenanteil von 14,02% auf mindestens 20% zu erhöhen. Zum Stichtag 30.06.2017 sind im Bereich II insgesamt 131 Personen beschäftigt, davon 40 weiblich (30,53%). Von den 3 Abteilungsleitungen sind 2 weiblich (66,66%).

Auch in diesem Bereich ist es somit gelungen, den Frauenanteil zu erhöhen. Das Ziel, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit einer Frau zu besetzen, soll nach wie vor weiterverfolgt werden.

6.4 Zentrum für Information und Kommunikation (ZIK)

Das ZIK wird weiterhin als Zentrale Einheit geführt. Von aktuell 69 Mitarbeitern*innen (2014: 75) sind 18 weiblich (2014: 22). Dies entspricht einem Anteil von 26,08% (2014: 29,33%). Eine maßgebliche Erhöhung des Frauenanteils konnte bisher nicht erreicht werden. Allerdings konnte bei insgesamt 6 Einstellungsmaßnahmen im Zeitraum 01.07.2014 bis 30.06.2017 jede zweite Stelle mit einer Frau besetzt werden.

Freie Ausbildungsstellen wurden vermehrt mit Frauen besetzt. So waren von insgesamt 6 Auszubildenden, die im Berichtszeitraum eingestellt wurden, 4 weiblich (66 %) s. **Anlage 8**.

Eine maßgebliche Erhöhung des Frauenanteils soll weiterhin verfolgt werden.



7. Im aktuellen Berichtszeitraum (2014 bis 2017) erfolgte bzw. geplante Maßnahmen

- Die Homepage „Beruf und Familie“ wurde umfassend überarbeitet, neu strukturiert und aktualisiert.
- Zum 01.09.2015 trat der TV UK-Beruf und Familie (BuF) in Kraft mit neuem Kinderkrankengeldzuschuss, Anspruch auf Mitarbeiter*innengespräch vor Beginn einer familienbedingten Auszeit, Teilnahmemöglichkeit an erforderlichen innerbetrieblichen Fortbildungen 6 Monate vor Aufnahme der Tätigkeit wobei Fortbildungszeit = Arbeitszeit etc.
- Die Kindertagesstätte erfreut sich großer Beliebtheit. Die insgesamt 60 Plätze im Kindergarten sind voll belegt, 50 Plätze in der Kinderkrippe werden regelmäßig durch das Klinikumspersonal in Anspruch genommen.
Vor allem die Nachfrage nach Kindergartenplätzen war 2017 größer als das vorhandene Angebot (33 Interessenten*innen für insgesamt 12 zur Verfügung stehende Plätze). Das Klinikum stellt darüber hinaus nach wie vor die 3 externen Plätze in der Kinderinsel in Neu-Ulm bereit.
- Eine erste Kontakthalteveranstaltung für beurlaubte Mitarbeiter*innen fand im November 2016 statt. Die Resonanz der rund 60 Teilnehmerinnen war überaus positiv. Inhalte: Info's zu aktuellen Themen, Austausch über Bedürfnisse der Beurlaubten, Information über Angebote im Zusammenhang mit „Beruf und Familie“ etc. Es ist geplant, diese Veranstaltung regelmäßig durchzuführen.
- Die Ferienbetreuung wird nach wie vor durch den Klinikumsvorstand mit 10.000,- € jährlich gefördert und die Familien bezuschusst. Die zur Verfügung stehenden Plätze wurden vollständig in Anspruch genommen.
- Ein Pflegefachkräftepool mit familienfreundlichen flexiblen Arbeitszeiten wurde ab Oktober 2017 neu eingeführt.
- Die Leitung der Projektgruppe Beruf und Familie sowie die Beauftragte für Chancengleichheit beteiligen sich an lokalen Bündnissen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Beruf und Pflege. So wurde z.B. durch die Familienbildungsstätte Ulm in Zusammenarbeit mit dem Ulmer Bündnis für Familie am 14.10.2017 ein Familientag mit diversen Workshops zur Unterstützung der Familienarbeit veranstaltet.
- Zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ nehmen die Beauftragten für Chancengleichheit (BfC und stv. BfC) im Herbst 2017 an einer Schulung des familyNET zur „betrieblichen Pflegelotsin“ teil.

Ulm, 24.11.17

Ulm,

Ulm, 29.11.2017

Prof. Dr. Udo X. Kaisers
Leitender Ärztlicher Direktor
des Universitätsklinikums Ulm

Dr. Joachim Stumpp
Kaufmännischer Direktor
des Universitätsklinikums Ulm

Barbara Klingler-Volswinkler
Beauftragte für Chancengleichheit
am Universitätsklinikum Ulm