



Chancengleichheitsplan

des
Universitätsklinikums Ulm
2014 – 2019



Inhaltsverzeichnis

Präambel	- 3 -
I. Gesetzliche Grundlagen	- 3 -
II. Geltungsbereich	- 4 -
III. Bestandsaufnahme der Beschäftigten	- 4 -
IV. Ist-Stand und Interpretation	- 6 -
1. Vorstand	- 6 -
2. Verwaltung	- 6 -
2.1. Bereich V: Bau und Technik gesamt	- 7 -
2.2. Zentrum für Information und Kommunikation	- 9 -
3. Außertarifliche Dienstverträge	- 10 -
4. Pflegedienst	- 10 -
5. Ausbildungen	- 10 -
6. Befristungen	- 12 -
V. Ziel- und Zeitvorgaben	- 12 -
1. Erfüllung der Zielvorgaben aus dem Chancengleichheitsplan	- 12 -
1.1. Bereich V Bau und Technik	- 12 -
1.2. Bereiche I-VI der Klinikumsverwaltung	- 13 -
1.3. Bereich Zentrum für Information und Kommunikation	- 14 -
2. Neue Ziel- und Zeitvorgaben	- 14 -
2.1. Klinikum Allgemein	- 14 -
2.2. Bereichs- und Abteilungsleitungen der Klinikumsverwaltung	- 15 -
2.3. Bereich Bau und Technik	- 15 -
2.4. Zentrum für Information und Kommunikation	- 16 -
VI. Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit	- 16 -
1. Stellenausschreibungen	- 16 -
2. Vorstellungsgespräche	- 17 -
3. Einstellung, beruflicher Aufstieg	- 17 -

4. Konkrete Maßnahmen, um die Unterrepräsentanz auszugleichen.....	- 18 -
5. Fort- und Weiterbildung	- 19 -
VII. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	- 20 -
1. „audit berufundfamilie“	- 20 -
2. Kinderbetreuung	- 21 -
2.1. Kindertagesstätte (KiTa) und Kindergarten	- 21 -
2.2. Ferienbetreuung.....	- 22 -
2.3. Arbeitszeiten, Teilzeit, Telearbeit.....	- 22 -
2.4. Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg	- 24 -
2.5. Unterstützende Angebote.....	- 24 -
2.6. Kooperationen / lokale Vernetzung.....	- 25 -
2.7. Sprachregelungen	- 25 -
VIII. Öffentliche Bekanntmachung und Inkrafttreten	- 25 -

Präambel

“Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes

Das Universitätsklinikum Ulm hat sich zur Verwirklichung dieses Grundrechts die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt.

Deshalb verpflichtet sich das Universitätsklinikum, durch geeignete Maßnahmen und durch eine berufliche Förderung von Frauen gezielt auf diese Chancengleichheit hinzuwirken. Wir sehen es als unsere Aufgabe, den Frauenanteil in qualifizierten Berufen und Führungspositionen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erhöhen.

Ein weiterer Schwerpunkt sind für uns Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Am 30.06.2008 erhielt das Universitätsklinikum das Zertifikat „berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung.

Das Universitätsklinikum wirkt ferner darauf hin, dass alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und die Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle berücksichtigen.

I. Gesetzliche Grundlagen

Der vorliegende Chancengleichheitsplan basiert auf dem gesetzlichen Auftrag der §§ 1, 5, 6 und 7 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG). Das 2005 in Kraft getretene Gesetz hat zum Ziel, der Benachteiligung von Frauen entgegenzutreten sowie auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer hinzuwirken.

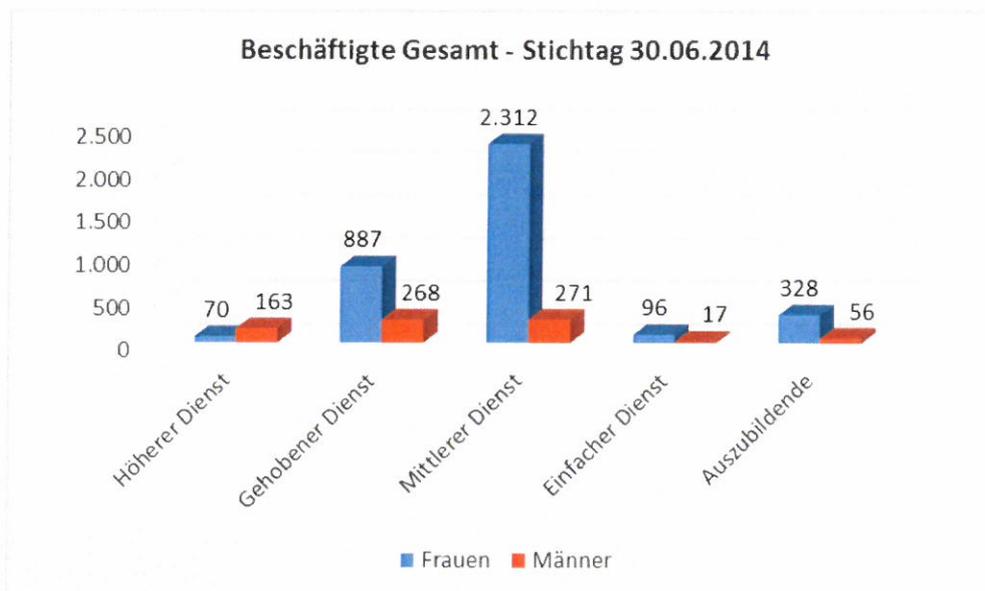
Bei der Erstellung dieses Chancengleichheitsplanes wurde die Beauftragte für Chancengleichheit gemäß § 5 Abs. 4 und § 4 Abs. 6 ChancenG frühzeitig beteiligt. Der Personalrat hat gemäß § 71 Abs. 3 Nr. 19 Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG) zugestimmt.

II. Geltungsbereich

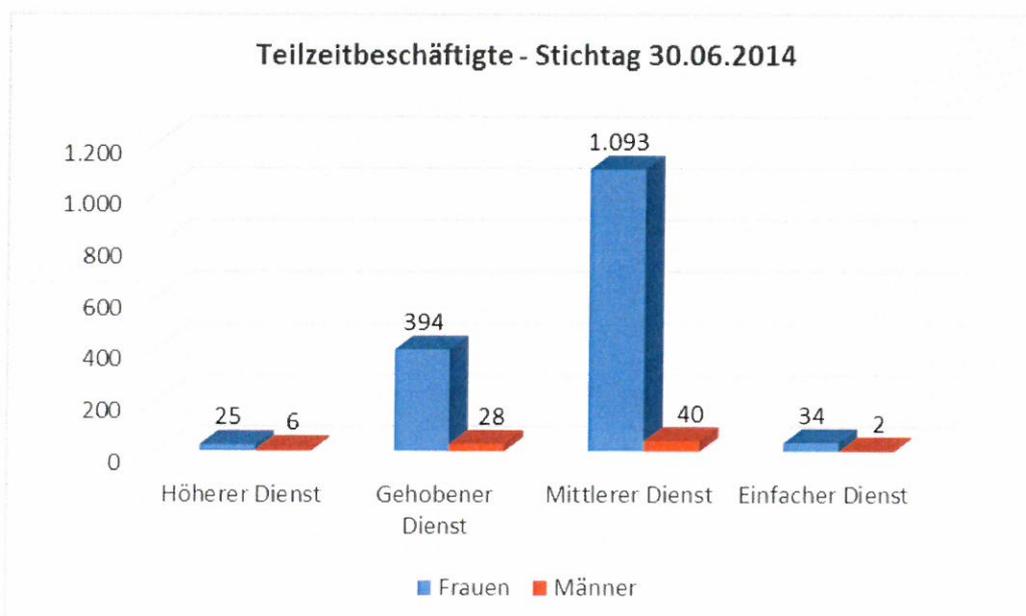
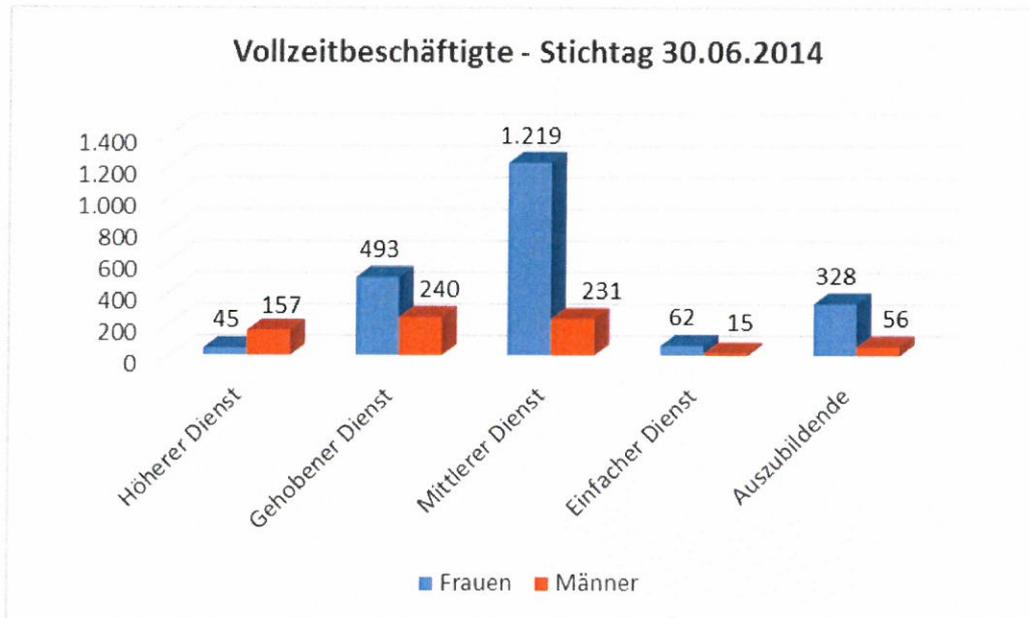
Dieser Chancengleichheitsplan gilt für das Universitätsklinikum Ulm, soweit nicht das Universitätsgesetz (UG) für wissenschaftlich Beschäftigte eigene Regelungen enthält. Er findet somit ausschließlich für den Bereich der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten Anwendung.

III. Bestandsaufnahme der Beschäftigten

Alle Statistiken wurden nach § 6 ChancenG zum Stichtag 30. Juni des Berichtsjahres erstellt. Es wurden die Daten von 4.468 Beschäftigten des Universitätsklinikums Ulm erhoben. Von den Beschäftigten sind 3.693 Frauen und 775 Männer, d. h. der Frauenanteil beträgt 82,65%.



Von den 3.693 Frauen sind 2.147 Frauen Vollzeit beschäftigt und 1.546 in Teilzeit beschäftigt. Somit arbeiten 41,86% aller weiblichen Beschäftigten in Teilzeit. Im zuletzt gültigen Chancengleichheitsplan (Stichtag: 30.06.2009) waren am Universitätsklinikum Ulm 1.512 in Teilzeit beschäftigt, darunter 1.426 Frauen. Der Frauenanteil im Bereich der Teilzeitbeschäftigten ist somit nahezu konstant geblieben, wobei sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt leicht erhöht hat.



Um der Beschäftigtenstruktur eines Universitätsklinikums gerecht zu werden, haben wir die Daten berufsgruppenorientiert erfasst, da die Begriffe "technisch und nichttechnischer Dienst" aus dem Statistikvordruck hierfür nicht ausreichen. Die Daten werden nach Dienstart und getrennt nach Geschlecht erhoben.

Die entsprechenden Daten sind dem Statistikteil im Anhang zu entnehmen.

IV. Ist-Stand und Interpretation

Aus den angeführten Zahlen ergibt sich für die Bereiche Vorstand, Bereichsleitungen und Abteilungsleitungen, den Technischen Bereich, den IT-Bereich, den Pflegedienst und die Auszubildenden folgendes Bild:

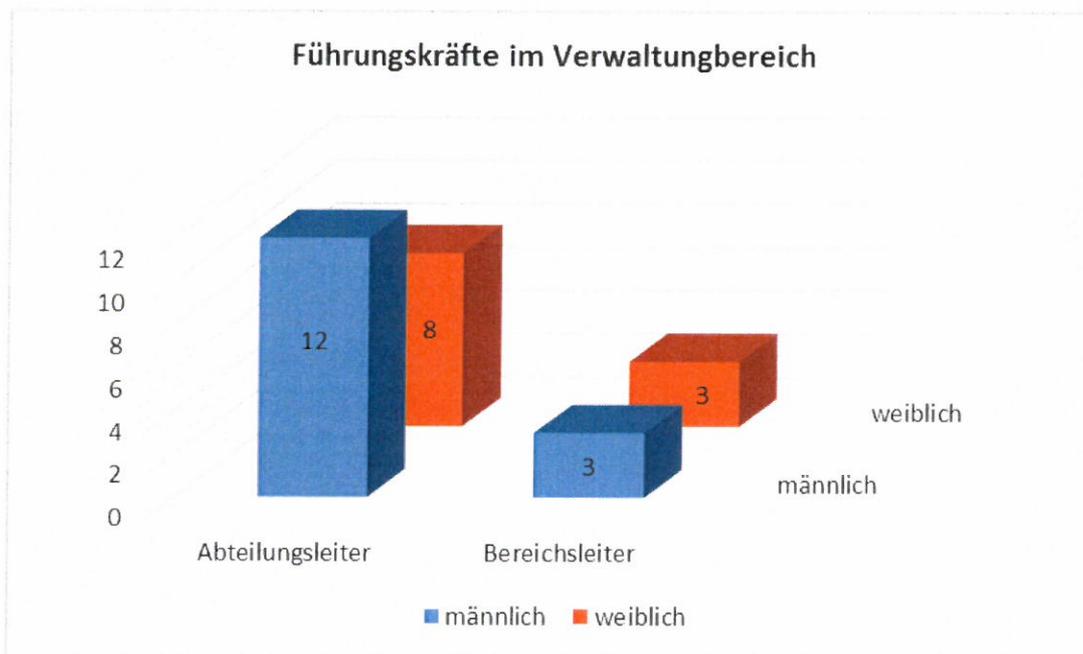
1. Vorstand

Die Positionen Kaufmännische/r Direktor/in und Pflegedirektor/in sind mit je einem Mann besetzt. Im Vergleich zum Bericht von 2009 ist hier keine paritätische Verteilung mehr vorhanden. Bei den Neubesetzungen der beiden Positionen wurde die Beauftragte für Chancengleichheit am Auswahlprozess beteiligt. Aufgrund der Bewerberinnenlage im Hinblick auf Qualifikation und Eignung wurden die Stellen mit männlichen Bewerbern besetzt.

2. Verwaltung

Im Bereich der höheren Führungspositionen in der Verwaltung (Bereichsleitungen und Abteilungsleitungen) liegt der Frauenanteil derzeit bei 42,31%. Im Chancengleichheitsplan 2009 waren hier 22 Stellen vorhanden. Zum Stichtag 30.06.2014 sind in diesem Bereich 26 Stellen vorhanden und 11 mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil ist um 10,49 Prozentpunkte angestiegen.

Hier konnte bspw. eine Bereichsleitungsposition neu mit einer Frau besetzt werden.



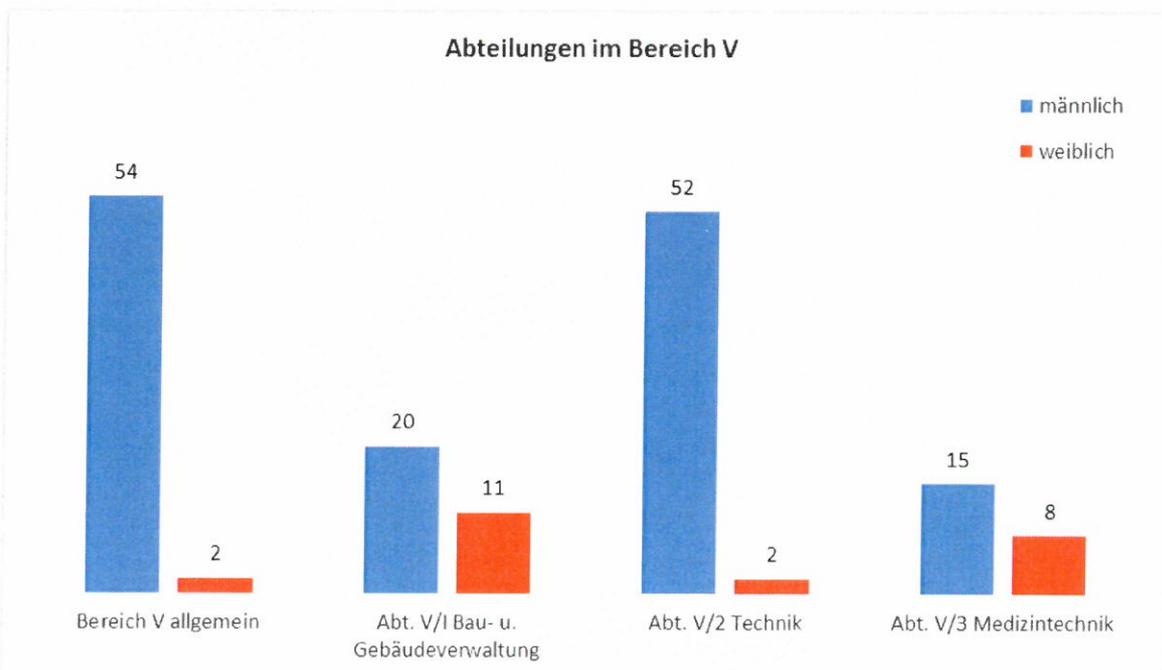
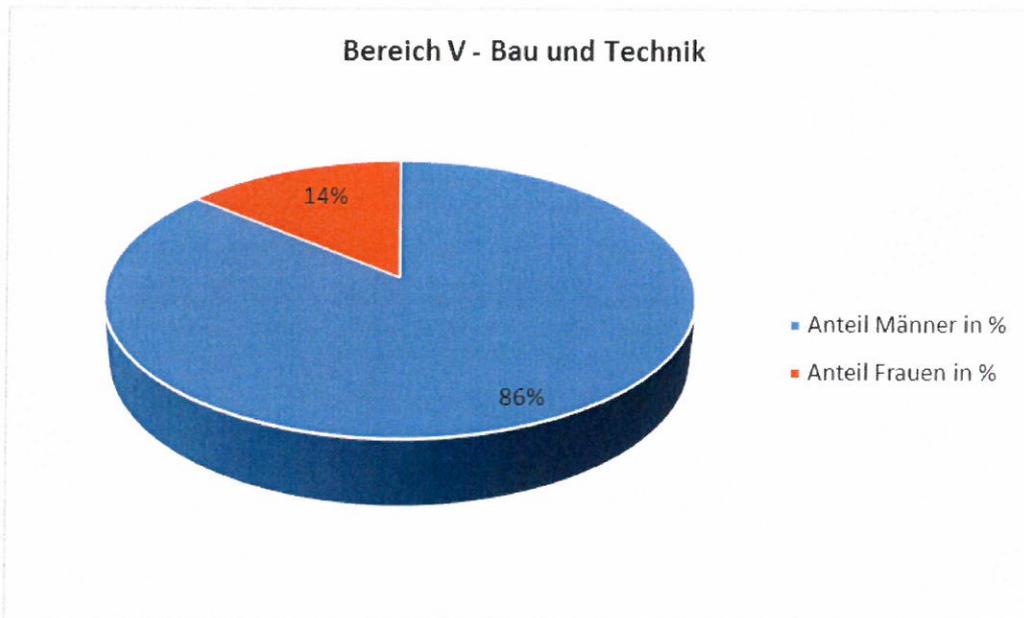
Das Universitätsklinikum strebt in diesem Bereich auch weiterhin eine Erhöhung des Frauenanteils an.

2.1. Bereich V: Bau und Technik gesamt

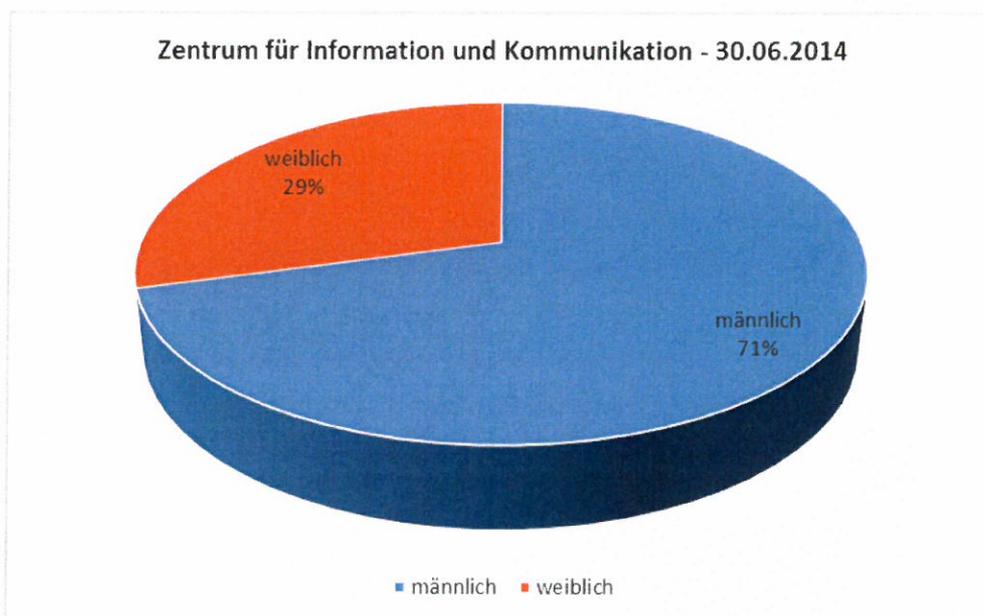
Im Bereich Bau und Technik liegt der Frauenanteil derzeit bei 14,02% und ist damit im Vergleich zum vorigen Bericht um 4,78 Prozentpunkte gesunken, wobei die Abteilung Bau- und Gebäudeverwaltung mit 35,48% (voriger Bericht 32%) den größten Frauenanteil aufweisen kann, gefolgt von der Abteilung Medizintechnik mit 34,78% Frauen. Der niedrigere Frauenanteil im Bereich V ist unter anderem durch die Ausgliederung der Abteilung Sicherheit in eine Stabstelle begründet. Die Leitung der Abteilung Sicherheit ist mit einer Frau besetzt. Verbunden mit Überführung der Abteilung Sicherheit in eine Stabstelle, verringert sich dadurch im Bereich Bau die Anzahl der weiblichen Abteilungsleitungen.

Den geringsten Frauenanteil weist neben dem Allgemeinen Bereich (3,57%) die Abteilung Technik mit 3,7% auf.

Seit dem 10.02.2014 und dem 01.07.2014 sind zwei Abteilungsleiterpositionen im Bereich Bau kommissarisch mit je einer Frau besetzt.



2.2. Zentrum für Information und Kommunikation



Seit dem letzten Chancengleichheitsplan kam es im Zentrum für Information und Kommunikation (ZIK) zu einer weiteren Zentralisierung der im Gesamtklinikum zugeordneten Stellen. Dadurch erhöhte sich die Anzahl der Beschäftigten im ZIK, allerdings stieg damit auch der Anteil der männlichen Mitarbeiter stark an.

Des Weiteren wurde im Zentrum für Information und Kommunikation zum Jahresbeginn 2014 eine Umstrukturierung vorgenommen. Das Zentrum setzt sich nun aus 2 Abteilungen, der IT-Anwendung und der IT-Infrastruktur sowie einer Stabsabteilung zusammen.

Die Position des Direktors des Zentrums ist mit einem Mann besetzt. Die Stellen der beiden Abteilungsleitungen und die der Stabstelle sind ebenfalls mit je einem Mann besetzt.

Das ZIK beschäftigt zum Stichtag 30.06.2014 insgesamt 75 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon sind 53 männlich und 22 weiblich.

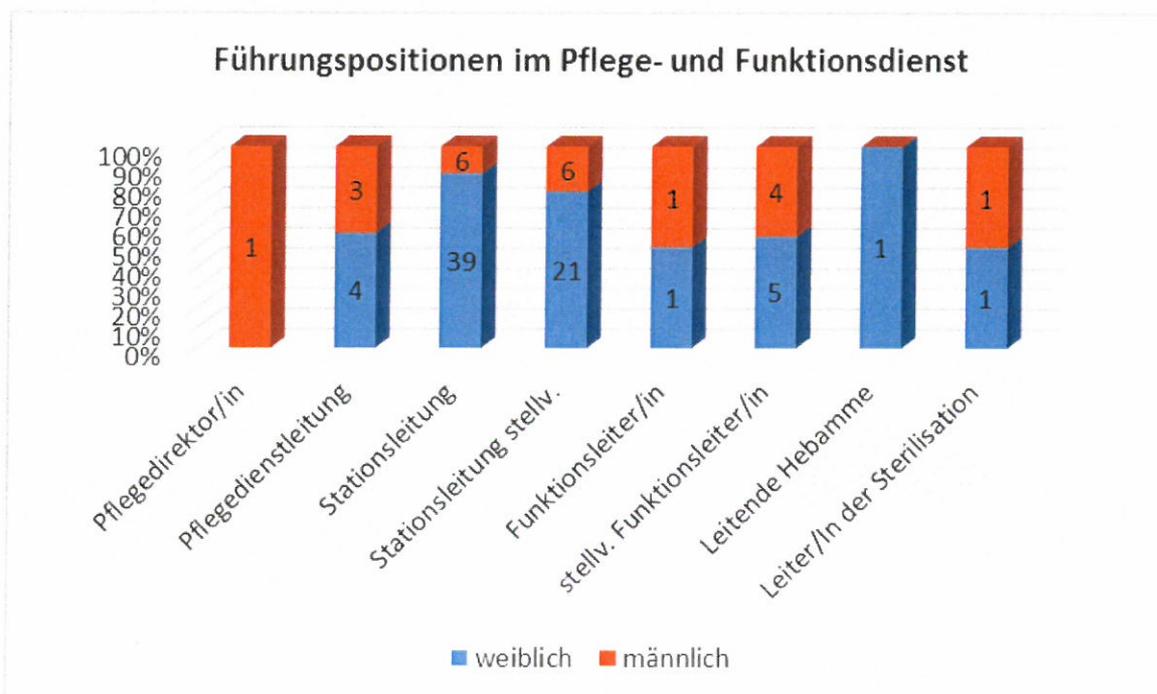
Für zukünftig neu geschaffene Stellen gelten Punkt V und VI.

3. Außertarifliche Dienstverträge

Die Darstellung der außertariflichen Dienstverträge ergab insgesamt eine Anzahl von 63. Der Anteil der Dienstverträge mit Frauen liegt bei 10. Dies entspricht einem Frauenanteil von 17,46%.

4. Pflegedienst

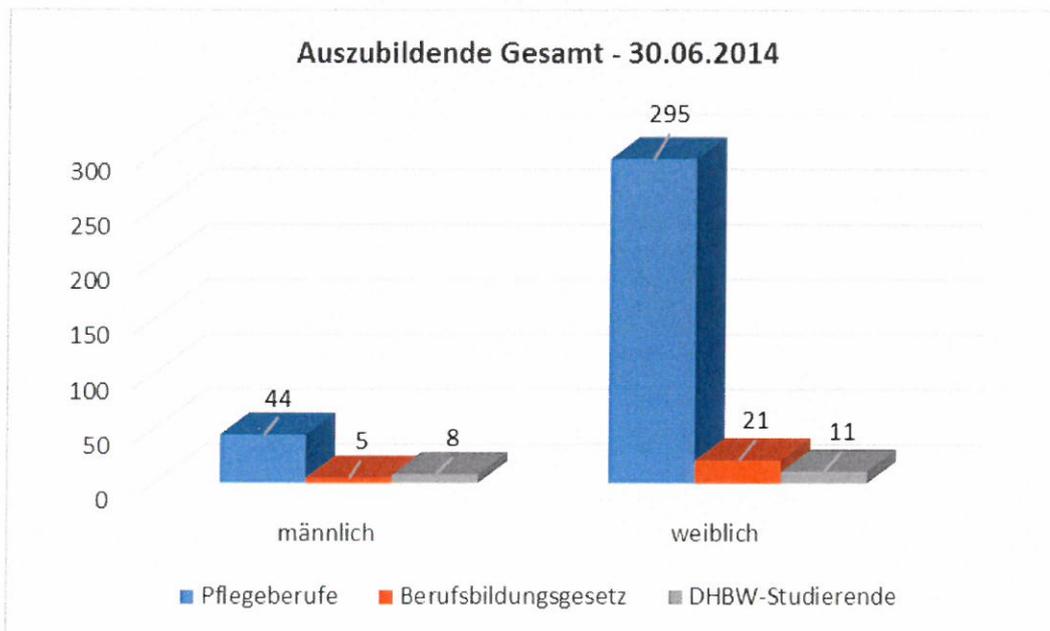
Im Gesamtbereich Pflegedienst ist der Frauenanteil weiterhin hoch. Dieser liegt bei 87,24%. Bei den Leitungspositionen im Pflege- und Funktionsdienst sind zum Stichtag 30.06.2014 von 94 aktiven Stellen 72 mit Frauen und 22 mit Männern besetzt. Der Frauenanteil beträgt somit 77%.



5. Ausbildungen

In allen Ausbildungsberufen der Akademie für Gesundheitsberufe ist der Frauenanteil mindestens 72% und höher. Eine Unterrepräsentanz findet sich nur im

Bereich der Information und Kommunikation, dort gibt es einen Ausbildungsplatz und sechs BA- Studienplätze welche aktuell mit Männern besetzt sind. Des Weiteren sind die beiden Ausbildungsplätze zur Fachkraft für Lagerlogistik je mit einem Mann besetzt. Dennoch weisen die Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz und den DHBW-Studiengängen in der Verwaltung insgesamt einen Frauenanteil von 71,11% auf.



Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz

Ausbildungsberuf BBIG	männlich	weiblich	Gesamt	Anteil Frauen in %
Erzieher/in	0	1	1	100,00%
Fachinformatik Fachrichtung Anwendungsentwicklung	1	0	1	0,00%
Fachkraft für Lagerlogistik	2	0	2	0,00%
Kauffrau im Gesundheitswesen	0	4	4	100,00%
Pharmazeutisch-Kaufmännische/r Angestellte/r	1	4	5	80,00%
Zahnmedizinische Fachangestellte/r	1	12	13	92,31%
Gesamtergebnis	5	21	26	80,77%

DHBW-Studiengänge (Duale Hochschule)

Studiengang - Abschluss	männlich	weiblich	Gesamt	Anteil Frauen in %
Bachelor of Arts (B.A.) Gesundheitsmanagement	1	5	6	83,33%
Bachelor of Engineering (B.Eng.) Informationstechnik	1	0	1	0,00%
Bachelor of Engineering (B.Eng.) medizinische Informatik / medizinisches Informationsmanagement	1	0	1	0,00%
Bachelor of Science (B.Sc.) medizinische Wissenschaften	2	6	8	75,00%
Bachelor of Science (B.Sc.) Wirtschaftsinformatik	3	0	3	0,00%
Gesamtergebnis	8	11	19	57,89%

6. Befristungen

Alle Befristungen sind nach Befristungsgrund im Statistikeil dargestellt. Zum Stichtag 30.06.2014 gab es insgesamt 615 befristete Arbeitsverträge. Davon waren 545 Arbeitsverträge mit Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 88,6%.

V. Ziel- und Zeitvorgaben

1. Erfüllung der Zielvorgaben aus dem Chancengleichheitsplan

Ziel des Chancengleichheitsplans von 2009 war es, den Frauenanteil in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag, zu erhöhen.

1.1. Bereich V Bau und Technik

Die Zielvorgabe für den technischen Bereich war die Erhöhung des Frauenanteils von 18,8% auf 25%, verbunden mit der Besetzung mindestens jeder zweiten Stelle, bei Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, durch eine Frau. Im Bereich V Bau und Technik wurden seit März 2011 zum Stichtag 8 Stellen ausgeschrieben. Davon konnten insgesamt 7 Stellen besetzt werden. Der Frauenanteil der neu eingestellten Mitarbeiterinnen beträgt 25%. Das vorgegebene Ziel konnte leider nicht erreicht werden. In diesem Bereich sank der Frauenanteil sogar auf 14,02%.

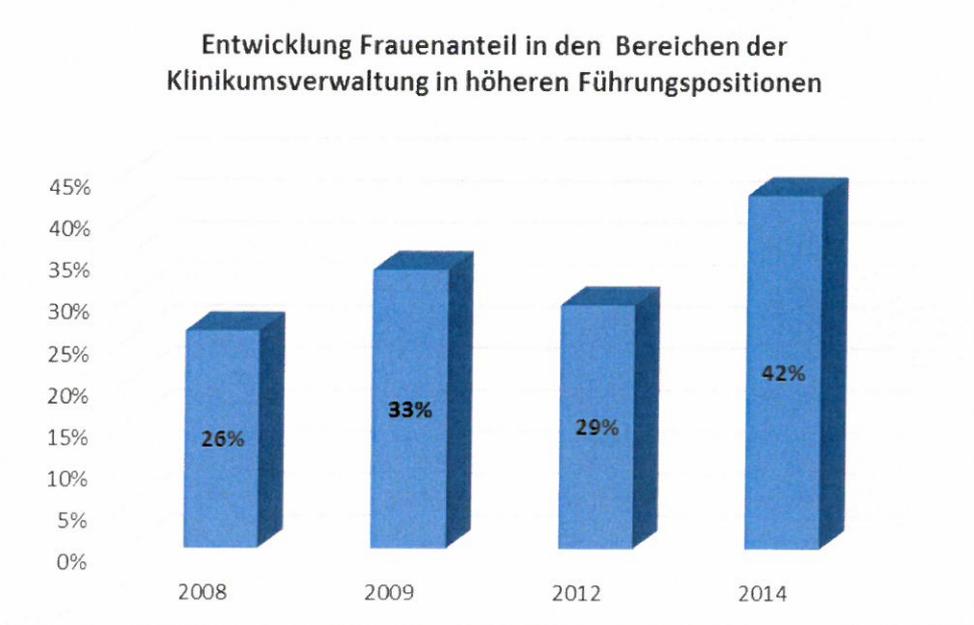
Gründe dafür liegen u. a. in der geringen Anzahl an Bewerberinnen. Im Bereich V wurden von 2011 bis zum Stichtag 8 Stellen ausgeschrieben. Auf diese Ausschreibungen sind insgesamt 88 Bewerbungen eingegangen. Darunter waren Bewerbungen von 12 Frauen. Dies entspricht einem Bewerberinnenanteil von 13,6 %. Aufgrund von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung konnte nicht wie

vorgesehen jede zweite Stelle sondern nur jede vierte Stelle mit einer Frau besetzt werden.

1.2. Bereiche I-VI der Klinikumsverwaltung

In den Bereichen der Klinikumsverwaltung in den Positionen der Bereichsleitung und den Abteilungsleitungen setzte sich das Universitätsklinikum das Ziel, gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit einer Frau zu besetzen.

Durch eine Erhöhung der Abteilungsleitungsstellen, konnten mehr Frauen für die Positionen der Abteilungsleitung gewonnen werden. Eine neue Bereichsleitungsposition wurde ebenfalls mit einer Frau besetzt. Der Anteil von Frauen in den Bereichs- und Abteilungsleitungen hat sich von 33% (30.06.2009) auf 42% (30.06.2014) erhöht. Das entspricht einer Steigerung des Frauenanteils von 27%. Hier wurde das im Frauenförderplan gesetzte Ziel um ein Weites überschritten. Die folgende Grafik stellt die Entwicklung des Frauenanteils jeweils zum Stichtag 30.06. dar.



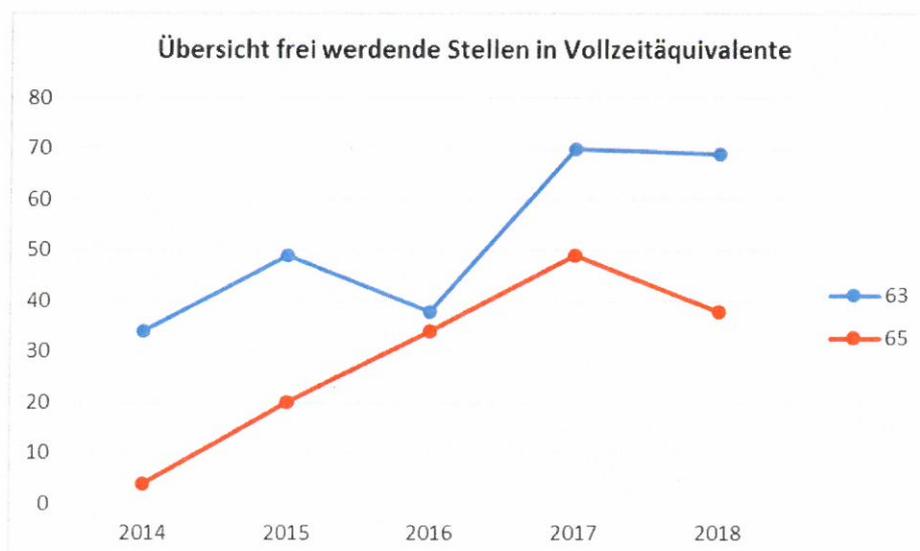
1.3. Bereich Zentrum für Information und Kommunikation

In diesem Bereich hat sich das Universitätsklinikum Ulm zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil von damals 17,02% durch Besetzung jeder zweiten frei werdenden Stelle mit einer Frau, sofern Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vorliegen, zu besetzen. Zum Stichtag 30.06.2014 liegt im Zentrum für Information und Kommunikation ein Frauenanteil von 29,33% vor. Im Zentrum für Information und Kommunikation wurden seit Dezember 2010 19 Stellen ausgeschrieben (ohne Azubistellen) und 16 davon erfolgreich besetzt. Der Frauenanteil der besetzten Stellen liegt bei 37,5%. Das Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen, ist in diesem Bereich somit erreicht.

2. Neue Ziel- und Zeitvorgaben

2.1. Klinikum Allgemein

Jede zweite am Universitätsklinikum Ulm frei werdende Stelle soll wenn möglich mit einer Frau besetzt werden. Durch das Erreichen der Altersgrenze könnten am Universitätsklinikum Ulm in den nächsten 5 Jahren folgende Stellen frei werden:



Es ist damit zu rechnen, dass aus Kostengründen nicht alle frei werdenden Stellen nachbesetzt werden können.

2.2. Bereichs- und Abteilungsleitungen der Klinikumsverwaltung

In der Klinikumsverwaltung gilt seit dem 01.07.2014 ein neues Organigramm. Dieses setzt sich aus 6 Bereichen und insgesamt 18 Abteilungen zusammen. Zusätzlich ist ein Bereich als Stabstelle eingerichtet. Das Zentrum für Information und Kommunikation wird separat als Zentrale Einrichtung geführt.

Der Klinikumsvorstand hat des Weiteren eine Zielstruktur für die Verwaltung veröffentlicht. Diese sieht eine Verschlankeung der Verwaltung vor, um eine effizientere Arbeitsweise zu erhalten. Demnach setzt sich zukünftig die Klinikumsverwaltung aus 4 Bereichen und 12 Abteilungen zusammen. Die Zielstruktur sieht weiter 5 Stabstellen vor. Das Zentrum für Information und Kommunikation wird weiter als Zentrale Einrichtung geführt.

Das Universitätsklinikum Ulm verfolgt auch bei der neuen Zielstruktur in der Verwaltung gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG das Ziel, den Frauenanteil in den höheren Führungspositionen, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, weiter zu erhöhen und mindestens jede zweite frei werdende Stelle mit einer Frau zu besetzen.

2.3. Bereich Bau und Technik

Im Bereich V (Bau und Technik) V/1, Bau- und Gebäudeverwaltung V/2 Technik und V/3 Medizintechnik, beabsichtigt das Universitätsklinikum, den Frauenanteil von derzeit 14,02% auf mindestens 20% zu erhöhen. Das heißt, auch hier soll mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit einer Frau besetzt werden.

2.4. Zentrum für Information und Kommunikation

Im Bereich Zentrum für Information und Kommunikation beabsichtigt das Universitätsklinikum eine Erhöhung des Frauenanteils von derzeit 29% durch Besetzung jeder zweiten frei werdenden Stelle mit einer Frau – sofern Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vorliegen.

VI. Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit

1. Stellenausschreibungen

Stellen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen müssen grundsätzlich in der Dienststelle sowie öffentlich ausgeschrieben werden. Bei Ausnahmen von den Grundsätzen nach § 8 Abs. 1 Satz 1 und Absatz 2 ist die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig zu beteiligen. Um die vakanten Stellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Universitätsklinikums besser erreichbar zu machen, wurde zu Beginn des Jahres ein interner Stellenmarkt etabliert. Dieser ermöglicht allen Beschäftigten den direkten Zugang zum Online-Bewerberportal. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist in diesem Portal integriert und bei allen vakanten Stellen mit Frauenunterrepräsentanz in das Auswahlverfahren eingebunden.

Der Ausschreibungstext wird derzeit zentral in der Personalabteilung veröffentlicht und wird mit standardisierten Textbausteinen versehen. Diese greifen, sobald eine Stelle mit Frauenunterrepräsentanz ausgeschrieben wird und bringen zum Ausdruck, dass das Universitätsklinikum Ulm Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert. Des Weiteren wird bei allen Vollzeitstellen - soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen - darauf hingewiesen, dass die ausgeschriebenen Stellen grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, § 8 Abs. 1 und 2 ChancenG.

In den Bereichen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen wird versucht, die Stellenausschreibungen möglichst überregional zu veröffentlichen, um die Chancen auf qualifizierte Bewerberinnen zu erhöhen.

2. Vorstellungsgespräche

In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, werden – soweit möglich – mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, soweit sie die von der personalverwaltenden Dienststelle vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen (§ 9 Abs. 1 ChancenG).

Fragen nach der Familienplanung und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind nach § 9 Abs. 2 ChancenG unzulässig.

Bei der Stellenbesetzung in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen kann die Beauftragte für Chancengleichheit an den Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilnehmen, § 9 Abs. 3 ChancenG.

3. Einstellung, beruflicher Aufstieg

Die Dienststelle beteiligt die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, frühzeitig. Die entscheidungsrelevanten Daten und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen werden ihr nach § 10 Abs. 4 ChancenG frühzeitig zur Einsicht vorgelegt.

Bei der Auswahlentscheidung sind Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur zu berücksichtigen, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung von Bedeutung sind. Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen und Männern dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Reduzierung der Arbeitszeit oder

Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht berücksichtigt werden (§ 10 Abs. 3 ChancenG).

Vom 01.07.2009 bis zum Stichtag 30.06.2014 gab es am Universitätsklinikum Ulm 457 Höhergruppierungen und Beförderungen. Der Frauenanteil lag dabei bei 77,46%. In den folgenden Grafiken werden die Maßnahmen für alle Beschäftigte und separat die der Frauen dargestellt.

Übersicht Höhergruppierungen und Beförderungen Mitarbeiterinnen vom 01.07.2009 bis 30.06.2014

von/nach

Dienststart	AT-Vertrag	Gehobener Dienst	Höherer Dienst	Mittlerer Dienst	Oberarzt	Gesamtergebnis
Einfacher Dienst				4		4
Mittlerer Dienst		133		144		277
Gehobener Dienst		60	7			67
Höherer Dienst	2		1			3
Facharzt/ärztin					1	1
Funktionsoberarzt/ärztin	1			1		2
Gesamtergebnis	3	193	9	148	1	354

Übersicht Höhergruppierungen und Beförderungen Beschäftigte Gesamt vom 01.07.2009 bis 30.06.2014

von/nach

Dienststart	AT-Vertrag	Gehobener Dienst	Höherer Dienst	Mittlerer Dienst	Facharzt/ärztin	Oberarzt/ärztin	Leitende/r Oberarzt/ärztin	Gesamtergebnis
Einfacher Dienst		1		6				7
Mittlerer Dienst		167		157				324
Gehobener Dienst		95	12					107
Höherer Dienst	2		1					3
Assistenzarzt/ärztin					1			1
Facharzt/ärztin						9		9
Oberarzt/ärztin							1	1
Funktionsoberarzt/ärztin	2		1					3
Leitende/r Oberarzt/ärztin	1							1
I	1							1
Gesamtergebnis	6	263	14	163	1	9	1	457

4. Konkrete Maßnahmen, um die Unterrepräsentanz auszugleichen

Das Universitätsklinikum Ulm bemüht sich um Kontakte zu fachspezifischen Hochschuleinrichtungen mit dem Ziel, vorhandene Praktikastellen vermehrt mit Frauen zu besetzen.

Um die Frauenunterrepräsentanz in den benannten Bereichen weiter auszugleichen, werden freie Stellen nach Möglichkeit an den entsprechenden Hochschuleinrichtungen zusätzlich bekannt gemacht.

Des Weiteren unterstützt das Universitätsklinikum Ulm folgende lokale Berufsorientierungsangebote:

- Bildungsmesse in Ulm
- Berufsorientierung Gymnasium (BOGY) und Berufsorientierung Realschule (BORS) für Schulen in Ulm und Alb-Donau-Kreis
- Berufsorientierungstag "girls` und boys` day"

5. Fort- und Weiterbildung

Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter unterliegt der besonderen Förderung durch das Universitätsklinikum Ulm.

Beschäftigte in Elternzeit und Sonderurlaub können an Fortbildungen teilnehmen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird sowohl bei der Planung und Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, wie auch bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder die auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen mit geringerer Repräsentanz von Frauen vorbereiten, nach § 11 Abs. 2 und 3 ChancengG beteiligt.

Am Universitätsklinikum Ulm bietet die Akademie für Gesundheitsberufe Weiterbildungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Hier stehen insgesamt 54 Kurse zur Auswahl. Die Kurse umfassen die Fort- und Weiterbildung in den Gesundheitsfachberufen, der Gesundheitsförderung und der Medizin.

Seit dem letzten Bericht des Chancengleichheitsplans bis zum Stichtag 30.06.2014 haben folgende Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten, teilgenommen.

Weiterbildung/Fortbildung	männlich	weiblich	Gesamt
Praxisanleiterkurs (PA)	5	45	50
WundexpertIn ICW/TÜV	2	6	8
Palliative Care Basiskurs	1	3	4
Hygienebeauftragte in der Pflege	2	19	21
Fachkunde Sterilisationsassistentz I	0	2	2
Fachkunde Sterilisationsassistentz II	0	1	1
Fachkunde Sterilisationsassistentz III	1	1	2
Fachkunde Technische Sterilisationsassistentz I	1	2	3
Fachkunde Technische Sterilisationsassistentz II	0	2	2
Gesamt	12	81	93

Fachweiterbildungen für Pflegefachpersonen in der Gesundheits- und Krankenpflege / Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	männlich	weiblich	Gesamt
Anästhesiepflege	0	1	1
Intensivüberwachungspflege Intermediate Care (IMC)	0	1	1
Pflege in der Onkologie	0	4	4
Gesamt	0	6	6

Des Weiteren unterstützt das Universitätsklinikum Ulm Qualifizierungsmaßnahmen an Hochschulen.

Von April 2011 – Juni 2014 hat das Universitätsklinikum Ulm zwei Pflegefachkräfte unterstützt, den berufsbegleitenden Studiengang Management für Gesundheits- und Pflegeberufe an der Hochschule Neu-Ulm zu absolvieren. Je ein Mann und eine Frau haben erfolgreich den akademischen Grad Bachelor of Arts erhalten.

Des Weiteren unterstützt das Klinikum 6 Teilnehmende im Kontaktstudiengang Gesundheitsmanagement der Dualen Hochschule Baden-Württemberg DHBW Stuttgart (2 Semester, Oktober 2013 – Oktober 2014). Alle Teilnehmenden hier sind Frauen.

VII. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1. „audit berufundfamilie“

Dem Universitätsklinikum Ulm wurde zum 18.04.2008 das Zertifikat „berufundfamilie“ verliehen. Im Jahr 2011 fand die Re-Auditierung statt. Basis dafür waren u. a. die

Jahresberichte sowie die Überprüfung der Ziele und Maßnahmen aus der ersten Auditrunde. Für die nächsten drei Jahre wurden neue Ziele und Maßnahmen festgelegt. Aufgrund der wirtschaftlichen Situation wurde die im Frühjahr 2014 anstehende Re-Auditierung Konsolidierung ausgesetzt. Die berufundfamilie gGmbH hat die Zustimmung erklärt, die Frist zur Einreichung der Unterlagen bis 31.03.2015 zu verlängern. Somit ist eine neue Entscheidung zur Durchführung der Re-Auditierung im Herbst 2014 zu treffen. Der Klinikumsvorstand hat eindeutig signalisiert, dass das Thema und die erforderlichen Zielvorgaben unabhängig von einer Re-Zertifizierung weiter verfolgt werden sollen.

Mit der Re-Auditierung im Jahr 2011 wurde der Familienbegriff für das Universitätsklinikum Ulm um die pflegebedürftigen Angehörigen erweitert.

2. Kinderbetreuung

2.1. Kindertagesstätte (KiTa) und Kindergarten

Die bestehende, gemeinsam mit der Universität Ulm betriebene Kinderkrippe, in der Kinder im Alter von sechs Monaten bis 3 Jahren betreut werden, wurde in den Jahren 2013- 2014 auf 50 Plätze für das Universitätsklinikum erweitert. Die Inbetriebnahme der neuen Krippengruppen erfolgte zum 01.09.2014.

Darüber hinaus hat das Universitätsklinikum Ulm eine Kooperationsvereinbarung mit der Hochschule Neu-Ulm getroffen und kann seit dem 1. Juli 2010 Belegplätze in der Großtagespflegeeinrichtung "Kinderinsel" der Hochschule Neu-Ulm nutzen. Die Plätze stehen für Kinder bis zum dritten Lebensjahr zur Verfügung. Die Belegplätze werden aufgrund der Erweiterung der eigenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten zum 01.01.2015 von 5 auf 3 Plätze reduziert.

Im Kindergarten, der seit Mitte 2011 in Betrieb ist, stehen 60 Plätze für Kinder von Beschäftigten des Universitätsklinikums und der Medizinischen Fakultät im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt zur Verfügung.

Außerdem ist das Universitätsklinikum Ulm Mitglied im Kinderpark e. V., der eine Kurzzeit- und Notfallbetreuung von Kindern zwischen 1 und ca. 8 Jahren durch

geschultes, ehrenamtliches Personal bereit stellt. Diese Mitgliedschaft wird aufgrund der fehlenden Nutzung durch die Beschäftigten zum 31.12.2014 gekündigt.

2.2. Ferienbetreuung

Gemeinsam mit der Universität Ulm wird wieder eine Ferienbetreuung angeboten, bisher in den Faschings-, Oster- und Sommerferien. Die Kosten für die Ferienbetreuung übernimmt das Universitätsklinikum zu etwa 2/3. Es gibt Angebote für Kinder von Beginn der Grundschule, einschließlich der Kinder, die im laufenden Kalenderjahr eingeschult werden, bis zur 8. Klasse. Parallel dazu gibt es eine beschränkte Anzahl von Notfallplätzen für Kindergartenkinder.

Seit 2013 ist das Ferienbetreuungsangebot durch eine Kooperation mit dem Waldheim Ruhetal auf insgesamt 10 Woche/Jahr ausgebaut. Das Universitätsklinikum hat in den Pfingst- sowie in 4 Wochen der Sommerferien jeweils 20 Plätze reserviert, die bereits frühzeitig im Jahr an die Beschäftigten vergeben werden können.

2.3. Arbeitszeiten, Teilzeit, Telearbeit

Wie aus Abschnitt III ersichtlich sind zwischenzeitlich mehr Beschäftigte in Teilzeit tätig. Während sich der Anteil der Vollzeitbeschäftigten um 1,5% reduzierte, steigerte sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten um 5,8%.

Wie bereits im Zwischenbericht 2012 aufgeführt, trat zum 01.03.2011 am Universitätsklinikum Ulm eine Dienstvereinbarung zur Regelung von Telearbeit in Kraft. Dabei soll insbesondere im Hinblick auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation der Beschäftigten erfolgen. Die Telearbeit kann dann genehmigt werden, wenn die Tätigkeit für die Durchführung zu Hause geeignet ist. Merkmale dafür sind u. a. Aufgaben, die nicht die permanente Anwesenheit der Beschäftigten erfordern, die keine permanente Anwesenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfordern und Aufgaben, deren Arbeitsergebnisse ergebnisorientiert kontrolliert werden können.

Zum Stichtag 30.06.2014 zählen insgesamt 33 Beschäftigte zu den Telearbeitenden. Dabei handelt es sich um 22 weibliche und 11 männliche Beschäftigte.

Folgende Grafik stellt dar, wie viele Personen zum Stichtag 30.06.2014 die Telearbeit in welchem Umfang bezogen auf den jeweiligen Arbeitsumfang nutzten und in welchem Bereich sie tätig waren.

Übersicht Arbeitsumfang in %

Arbeitsumfang der Telearbeit % (bezogen auf Arbeitsumfang gesamt)	weiblich	männlich	Gesamt
10,39%	2	1	3
14,12%	1		1
20,00%	1	3	4
23,38%	1		1
25,00%	1		1
25,97%	1		1
33,33%	1		1
38,10%		1	1
40,00%	1		1
50,00%	4	1	5
62,33%	1		1
63,50%	1		1
65,37%	1		1
74,00%	1		1
83,10%	1		1
90,00%		2	2
100,00%	4	3	7
Gesamtergebnis	22	11	33

Übersicht Berufsgruppen in Telearbeit

Tätigkeit als	weiblich	männlich	Gesamt
Arzt		1	1
Assistenzärztin	1		1
DV-Anwend.Programmiererin	1		1
DV-Gruppenleiter		2	2
DV-Systemtechniker		1	1
Lehrkraft für bes. Aufgaben	1		1
ltd. Unterrichtsschwester	1		1
Med. Dokumentar/in		2	2
Med. Dokumentationsassistent/	1	1	2
MTA	1		1
MTLA	1		1
Oberärztin	2		2
Praxisanleiter		1	1
Psychologin	1		1
Sekretärin	1		1
Verwaltungsangestellte/r	4	2	6
wissenschaftl. Angestellte/r	6	1	7
Zahnärztin (Wissenschaftlerin)	1		1
Gesamtergebnis	22	11	33

Der ökonomische Druck, der auf dem Universitätsklinikum lastet, trägt für Beschäftigte zu größeren Schwierigkeiten auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Dennoch sind weitere Maßnahmen geplant, z.B. die Einführung eines Pflegefachkräfte-Pools um eine höhere Dienstplansicherheit zu gewährleisten.

2.4. Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg

Derzeit wird der Anspruch der Elternzeit und des familienpolitischen Sonderurlaubs immer noch überwiegend von Frauen wahrgenommen. Zum Stichtag 30.06.2014 waren 349 Beschäftigte beurlaubt, davon befanden sich 212 Mitarbeiterinnen und 5 Mitarbeiter in Elternzeit. Die 5 Männer waren im Durchschnitt 15 Monate in Elternzeit. Im Statistikteil können hierzu genauere Informationen eingesehen werden.

Das Universitätsklinikum ermöglicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit oder Sonderurlaub in geeigneten Fällen, den Anschluss durch z.B. Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen zu behalten. Bei Veranstaltungen des Universitätsklinikums sollen Beschäftigte in Elternzeit und Sonderurlaub eingeladen werden.

Eine Weiterqualifikation im Pflegebereich ist durch die Online-Plattform „CNE“ eingerichtet worden, die auch von zu Hause aus erreichbar ist.

Im Sommer 2013 hat erstmalig ein Eltern-Kind-Frühstück für Beschäftigte mit Kindern unter 3 Jahren stattgefunden, das neben dem Kontakthalten auch dem Informationsaustausch diente. Eine Neuauflage ist für Frühjahr 2015 geplant.

Im E-Recruiting wurde ein interner Stellenmarkt eingerichtet, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich intern verändern möchten, eine professionelle Plattform zu bieten.

2.5. Unterstützende Angebote

Das Universitätsklinikum hat eine umfangreiche Informationsplattform im Internet rund um das Thema Beruf und Familie aufgebaut, das beispielsweise durch die Gesprächsleitfäden zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg unterstützt wird.

Entsprechend dem erweiterten Familienbegriff wurde ein Gesprächsleitfaden „Pflege von Angehörigen“ entwickelt sowie das Thema Pflege von Angehörigen durch mehr Information und Linksammlungen im Internet verstärkt in den Mittelpunkt gerückt. In

Kooperation mit dem familyNET wurde z.B. auch eine Informationsveranstaltung zu diesem Themenbereich für die Beschäftigten mehrerer Unternehmen in der Stadt Ulm angeboten.

2.6. Kooperationen / lokale Vernetzung

Das Universitätsklinikum ist im familyNET sowie im Lokalen Bündnis für Familie vertreten. Im September 2013 fand am Universitätsklinikum der Familiengipfel Oberer Eselsberg zum Thema „Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen“ statt.

2.7. Sprachregelungen

Das Universitätsklinikum Ulm verpflichtet sich, insbesondere bei Veröffentlichungen, Stellenausschreibungen sowie Anschreiben an Beschäftigte zur Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen. Soweit keine geschlechtsneutralen Formulierungen gefunden werden können, wird sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform verwendet.

VIII. Öffentliche Bekanntmachung und Inkrafttreten

Der Chancengleichheitsplan wird ohne Anhang (Statistikteil) im Intranet veröffentlicht.

Dieser Chancengleichheitsplan tritt zum 01. des Monats in Kraft, der auf den Monat folgt, in dem er vom Klinikumsvorstand verabschiedet wurde.

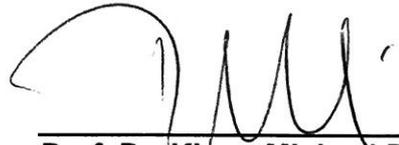
Er ist für die Dauer von 5 Jahren erstellt.

Ulm, 20.11.14



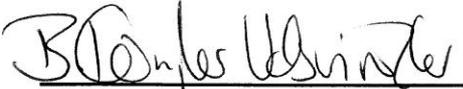
Dr. Joachim Stump
Kaufmännischer Direktor

Ulm, 24.11.14



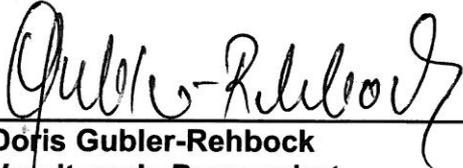
Prof. Dr. Klaus-Michael Debatin
Leitender Ärztlicher Direktor

Ulm, 25.11.14



Barbara Klingler-Volswinkler
Beauftragte für Chancengleichheit

Ulm, 24.11.14



Doris Gubler-Rehbock
Vorsitzende Personalrat