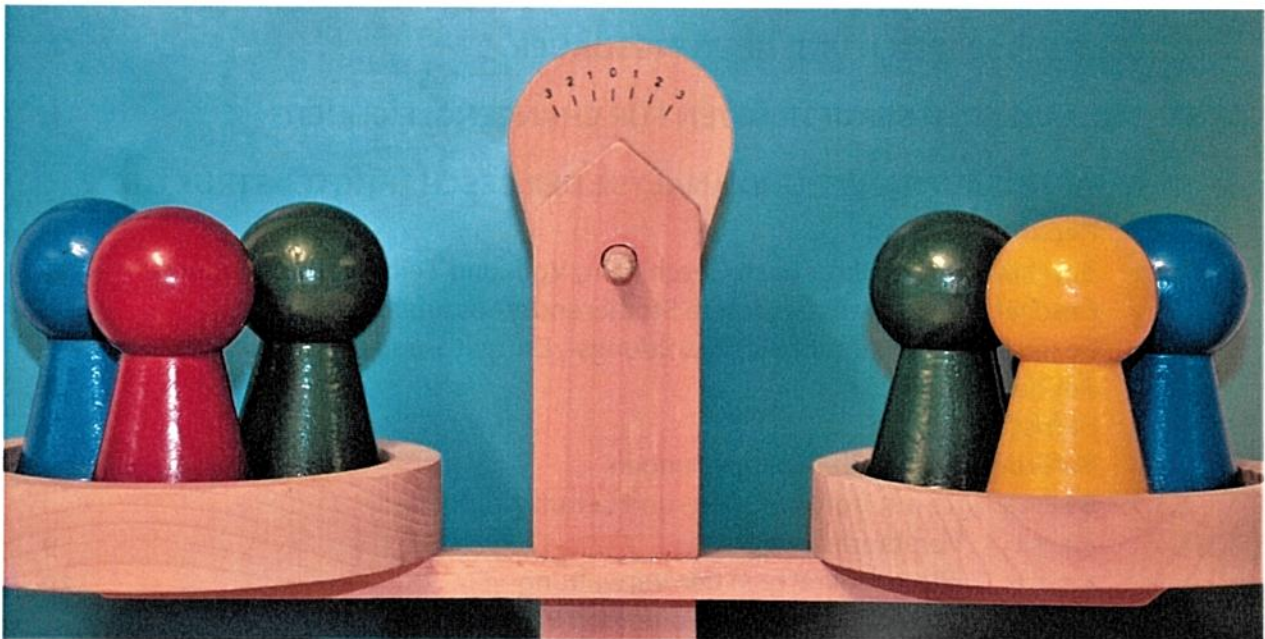




DIE DEUTSCHEN
UNIVERSITÄTSKLINIKEN

UNIVERSITÄTS
KLINIKUM
ulm



Chancengleichheitsplan des Universitätsklinikums Ulm

2019 - 2025

I. GESETZLICHE GRUNDLAGEN	4
II. GELTUNGSBEREICH UND GELTUNGSDAUER	4
III. STELLUNG DER BEAUFTRAGTEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT	5
IV. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR	
4.1 Personalbestand	
4.1.1 Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht, Voll- und Teilzeitbeschäftigung	5
4.1.2 Beschäftigte je Dienstart (ohne Studierende/Auszubildende s. 4.1.8)	6
4.1.3 Beschäftigtenstruktur nach Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen	7
4.1.4 Beurlaubungen	8
4.1.5 Befristungen	8
4.1.6 Beförderungen/Höhergruppierungen	9
4.1.7 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	
4.1.7.1 Vorstandsebene	9
4.1.7.2 Führungskräfte in der Verwaltung	10
4.1.7.3 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben nach Dienstarten	10
4.1.7.4 AT-Beschäftigte	10
4.1.8 Studierende/Auszubildende	11
4.2 Bestandsaufnahme in einzelnen Bereichen	
4.2.1 Bereich Infrastruktur (ehemals Bau und Technik)	12
4.2.2 Zentrum für Information und Kommunikation	13
4.2.3 Zahl der Teilnehmer*innen an Fort- und Weiterbildung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	14
4.3 Gremienbesetzung	14
4.4 Ziele	
4.4.1 Erfüllung der Ziel- und Zeitvorgaben des letzten Chancengleichheitsberichts	14
4.4.2 Ziele für die Jahre 2019 bis 2025	15
V. MAßNAHMEN ZUR VERWIRKLICHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT	
5.1 Stellenausschreibungen	15
5.2 Bewerber*innenverwaltung	15
5.3 Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche	16
5.4 Personalentwicklung	16
5.5 Fort- und Weiterbildung	17
5.6 Teilnahme am Boy's and Girl's day	18
VI. MAßNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE	
6.1 Kindergarten und Kinderkrippe	18
6.2 Ferienbetreuung	18
6.3 Telearbeit	18
6.4 Beruflicher Wiedereinstieg	18
6.5 Familienportal	19
6.6 Beratung	19

VERZEICHNIS ABBILDUNGEN/ANLAGEN
--

- Abbildung 1: Gesamtbeschäftigte in Voll- und Teilzeit
Abbildung 2: Anteil Frauen und Männer in Voll-/Teilzeit bezogen auf die Gesamtbeschäftigten
Abbildung 3: Beschäftigte je Dienstart, Anteil Frauen/Männer/Voll- und Teilzeit
Abbildung 4: Laufbahnen mit Zuordnung Entgelt-/Besoldungsgruppen
Abbildung 5: Anzahl der Beschäftigten nach Laufbahngruppen männlich und weiblich
Abbildung 6: Beurlaubungen
Abbildung 7: Befristungen
Abbildung 8: Vorstandsebene
Abbildung 9: Führungskräfte in der Verwaltung
Abbildung 10: Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- u. Leitungsaufgaben nach Dienstarten
Abbildung 11: Außertariflich Beschäftigte
Abbildung 12: Studierende/Auszubildende
Abbildung 13: Übersicht Beschäftigte Bereich Infrastruktur nach Laufbahngruppen
Abbildung 14: Übersicht Beschäftigte Bereich Infrastruktur nach Dienstarten
Abbildung 15: Übersicht Beschäftigte ZIK nach Laufbahngruppen
Abbildung 16: Übersicht altershalber ausscheidende Beschäftigte 2019-2025
- Anhang 1: Beschäftigte GESAMT – Stichtag 30.06.2019
Anhang 2: Beschäftigte VOLLZEIT – Stichtag 30.06.2019
Anhang 3: Beschäftigte TEILZEIT – Stichtag 30.06.2019
Anhang 4: Beschäftigte BEURLAUBT – Stichtag 30.06.2019
Anhang 5: Beschäftigte BEFRISTET – Stichtag 30.06.2019
Anhang 6: BEFÖRDERUNGEN/HÖHERGRUPPIERUNGEN – 01.07.2017 bis 30.06.2019
Anhang 7: ANZAHL EINSTELLUNGEN/WIEDEREINTRITTE – 01.07.2017 bis 30.06.2019

I. GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Nach **Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes** (GG) sind Männer und Frauen gleich-berechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Im **Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit** von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) wird dieser Verfassungsauftrag konkretisiert.

Ziel des Gesetzes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und des Familienstandes. Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Abs. 2 GG sollen bestehende Nachteile abgebaut oder ausgeglichen werden. Zu diesem Zweck werden Frauen gezielt gefördert, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils an Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen. Darüber hinaus soll die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien erreicht werden.

Mit dem vorliegenden Chancengleichheitsplan verankert das Universitätsklinikum Ulm die Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip für alle Beschäftigten, insbesondere für diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Das Universitätsklinikum ist nach wie vor bestrebt, den Anteil von Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen.

Ziel ist ferner, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer durch vielfältige Maßnahmen zu unterstützen und weiter zu entwickeln.

II. GELTUNGSBEREICH UND GELTUNGSDAUER

Der Chancengleichheitsplan erstreckt sich auf die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten des Universitätsklinikums Ulm.

Er hat sechs Jahre Gültigkeit und gilt somit für den Zeitraum vom 01.12.2019 bis 30.11.2025. Stichtag der Auswertungen ist jeweils der 30.06.2019.

Der Plan wurde durch die Dienststelle in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit erstellt. Der Personalrat wurde nach Maßgabe des § 75 Abs. 4 Nr. 19 Landespersonalvertretungsgesetz ordnungsgemäß beteiligt.

Der Chancengleichheitsplan wird sowohl im Intranet als auch im Internet ohne Anlagen veröffentlicht und die Beschäftigten durch eine Information in den News entsprechend informiert.

III. STELLUNG DER BEAUFTRAGTEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT

Die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) ist dem Klinikumsvorstand zugeordnet. Gemeinsam mit dem Klinikumsvorstand achtet sie auf die Durchführung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung.

Aufgrund des im Februar 2016 in Kraft getretenen ChancenG wurde die Stabsstelle für Chancengleichheit entsprechend der Richtwerte besser ausgestattet. Heute üben die BfC und deren Stellvertreterin (stv. BfC) das Amt gemeinsam zu 100% aus (zuvor 50%). Die BfC ist zu 75% und die stv. BfC zu 25% für diese Tätigkeit entlastet. Es steht ein Büro mit üblicher Ausstattung zur Verfügung.

IV. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

Die folgende Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur erfolgt nach § 6 Chancengleichheitsgesetz zum Stichtag 30.06.2019 bzw. 30.06.2014.

4.1 Personalbestand

4.1.1 Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht, Voll- u. Teilzeitbeschäftigung

Gesamtbeschäftigte in Voll- und Teilzeit:

	Jahr	insgesamt	Frauen	Anteil %	Männer	Anteil %
Vollzeitbeschäftigte	2014	2.846	2.147	76,24	699	23,76
	2019	2.774	2.129	76,75	645	23,25
Teilzeitbeschäftigte	2014	1.622	1.546	95,31	76	4,69
	2019	1.856	1.746	94,07	110	5,93
Gesamtbeschäftigte	2014	4.468	3.693	82,65	775	17,35
	2019	4.630	3.875	83,69	755	16,31

Abbildung 1

Anteil Frauen und Männer in Voll- und Teilzeit bezogen auf die Gesamtbeschäftigten:

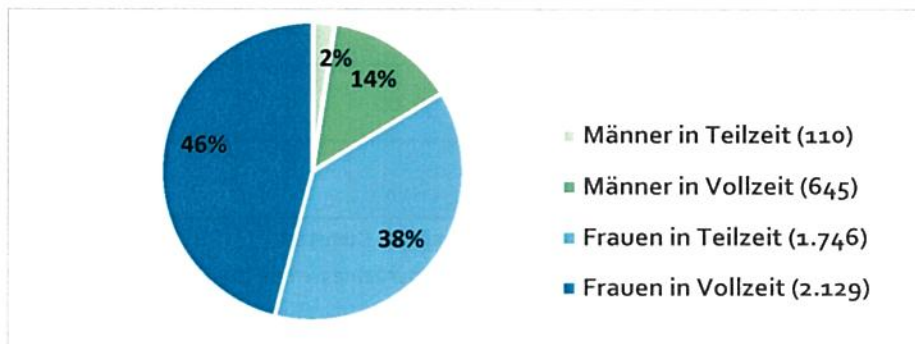


Abbildung 2

Beschreibung:

Wie in der Gesundheitsbranche üblich, zeigt sich auch am Universitätsklinikum Ulm das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Beschäftigten in Höhe von 83,69% zu 16,31%. Zum 30.06.2014 waren es insgesamt 82,65% Frauen und 17,35% Männer. Zum Stichtag 30.06.2019 sind somit insgesamt 182 Frauen mehr und 20 Männer weniger als 2014 beschäftigt.

Das Universitätsklinikum ermöglicht im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in möglichst großem Umfang Teilzeitarbeit. So erhöhte sich der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten auf 40,09% (30.06.2014 36,30 %). Auch ist festzustellen, dass der Anteil an männlichen Teilzeitkräften bezogen auf die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu 2014 von 4,69 % auf 5,93 % gestiegen ist.

2014 waren 41,86% aller am Klinikum tätigen Frauen in Teilzeit, 2019 45,06%. Auch die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer erhöhte sich im Vergleich zu 2014 von 9,8% auf 14,5%, d.h. 34 Männer mehr haben Teilzeit beansprucht.

4.1.2 Beschäftigte je Dienstart (ohne Studierende/Auszubildende s. 4.1.8)

Beschäftigte je Dienstart, Anteil Frauen/Männer/Voll- und Teilzeit

	Gesamt 30.06.19	Frauen	Voll- zeit	Teil- zeit	Anteil* %	Männer	Voll- zeit	Teil- zeit	Anteil* %
Ärztlicher Dienst**	170	60	30	30	35,29	110	99	11	64,71
Pflegedienst	1.400	1.232	570	663	88,00	168	123	45	12
Med. techn. Dienst	1.178	1.055	551	504	89,56	126	110	16	10,44
Funktionsdienst	509	432	237	195	84,87	77	63	14	15,13
Klin. Hauspersonal	5	5	2	3	100	-	-	-	-
Wirt. Versorg.dienst	81	54	40	14	66,67	27	26	1	33,33
Technischer Dienst	74	5	4	1	6,76%	69	66	3	93,24
Verwaltungsdienst inkl. ZIK	659	529	265	264	80,27	130	114	16	19,73
Sonderdienst	72	67	37	30	93,06	5	4	1	6,94
Personal der Ausbildungsstätten	88	76	34	42	86,36	12	9	3	13,64

* Anteil bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten in der jeweiligen Dienstart

** nur ärztlicher Dienst mit Arbeitsvertrag beim Klinikum, es erfolgt daher keine weitere Beschreibung/Bewertung

Abbildung 3

Beschreibung:

Der ärztliche Dienst wird in diesem Bericht nur nachrichtlich dargestellt, da ein Teil der ärztlichen Mitarbeiter*innen einen Arbeitsvertrag beim Universitätsklinikum Ulm hat. Daraus lässt sich für diese Berufsgruppe insgesamt aber kein repräsentatives Bild ableiten. Der wissenschaftliche Bereich ist nach dem ChancenG 2016 nicht Teil des Chancengleichheitsplanes.

Die stärkste Berufsgruppe stellt die Pflege dar mit 1.400 Personen, einem Frauenanteil von 88% und einem Teilzeitanteil von 53,81%. Der Medizinische technische Bereich ist mit insgesamt 1.178 Mitarbeiter*innen vertreten, davon 89,56% Frauen und 47,77% Frauen in Teilzeit. Eine weitere große Berufsgruppe ist der Verwaltungsdienst, der am Universitätsklinikum Ulm auch das Zentrum für Information und Kommunikation umfasst. Von den insgesamt 659 Beschäftigten sind 80,27% Frauen und 49,91% arbeiten in Teilzeit.

Lediglich im Technischen Dienst überwiegt der Männeranteil mit 93,24%, der Teilzeitanteil bei Frauen und Männern ist in dieser Berufsgruppe mit insgesamt 5,41% sehr gering, was aber hauptsächlich auf die insgesamt sehr geringe Teilzeitquote bei Männern zurückzuführen ist.

Weitere Details zur Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich Infrastruktur und im Zentrum für Information und Kommunikation sind unter Punkt 4.2.1 und 4.2.2 aufgeführt.

4.1.3 Beschäftigtenstruktur nach Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen

Um die laufbahnrechtlichen Besoldungsregelungen mit den im TV UK Entgelt festgelegten Entgeltgruppen vergleichen zu können, wird in diesem Bericht die folgende Zuordnung vorgenommen:

Laufbahnen mit Zuordnung Entgelt-/Besoldungsgruppen

Laufbahn	Entgelt-/Besoldungsgruppen
Höherer Dienst	A13-A16 (LBesG) / E13-E14 UK/Außertariflich Beschäftigte
Gehobener Dienst	A9-A13 (LBesG), E9-E12 UK
Mittlerer Dienst	A6-A9 (LBesG), E5-E8B UK
Einfacher Dienst	E2-E4a UK

Abbildung 4

Anzahl der Beschäftigten nach Laufbahngruppen männlich und weiblich

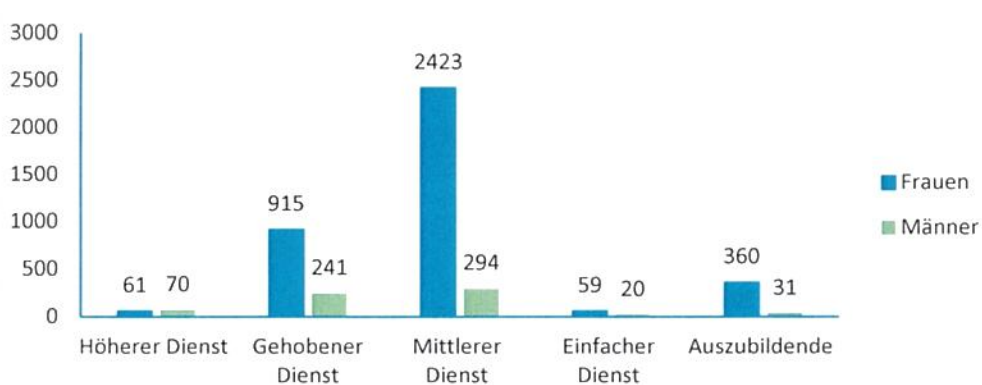


Abbildung 5

Beschreibung :

Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass bis auf den höheren Dienst der Frauenanteil überwiegt.

Im höheren Dienst ist bei 61 Frauen im Verhältnis zu 70 Männern mit 46,56% nur noch eine geringe Unterrepräsentanz gegeben. Eine ausführliche Darstellung nach Entgelt- und Besoldungsgruppen kann der Auswertung im Anhang „Beschäftigte GESAMT“ entnommen werden.

4.1.4 Beurlaubungen

Beurlaubungen

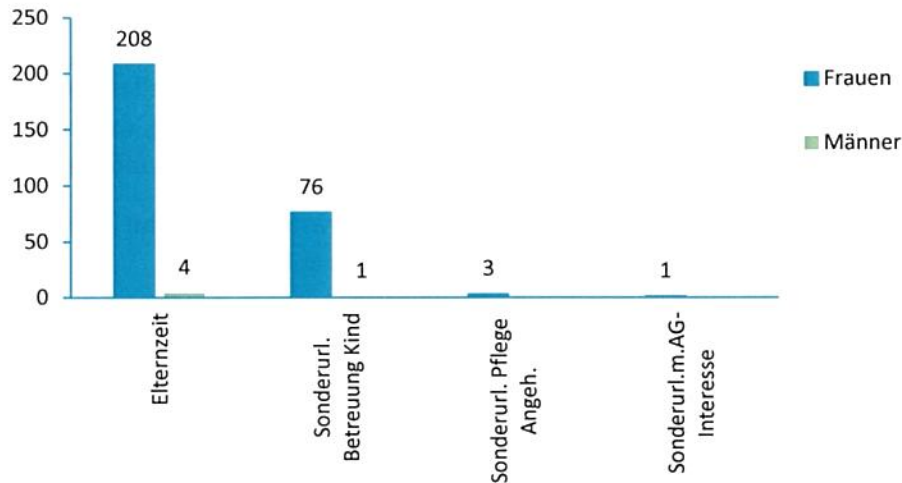


Abbildung 6

Beschreibung:

Wie die Abbildung zeigt, tragen nach wie vor überwiegend Frauen (98,29%) die familiären Aufgaben. So wurde zum Stichtag eine Elternzeit von insgesamt vier Männern beansprucht. Nur ein Mann nimmt Sonderurlaub mit dem Grund „Betreuung Kind“ in Anspruch. Dieses Verhältnis hat sich seit den letzten Auswertungen nicht wesentlich geändert. 2017 waren insgesamt 291 Personen beurlaubt, davon 97,93% Frauen und 2,07% Männer.

4.1.5 Befristungen

Befristungen

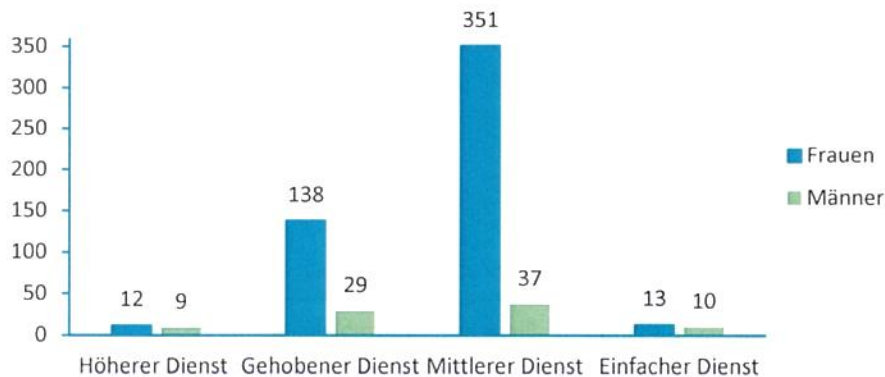


Abbildung 7

Beschreibung:

Von den insgesamt 3.875 Frauen sind 514 (13,26%) befristet beschäftigt. 2017 waren insgesamt 3.750 Frauen und davon 509 (13,57%) befristet beschäftigt. Bei den Männern ergibt sich ein ähnliches Bild. So sind von den insgesamt 755 Männern 85 (11,26%) befristet beschäftigt. 2017 waren von insgesamt 728 Männern 81 (11,13%) befristet. Es lässt sich hinsichtlich befristeter Beschäftigungsverhältnisse insgesamt keine geschlechterspezifische Benachteiligung feststellen.

Bei Betrachtung der befristet Beschäftigten gegliedert nach Laufbahnen zeigt sich im Bereich des höheren Dienstes im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten die größte Differenz zu den Männern. So sind von 61 Frauen im höheren Dienst 12 befristet beschäftigt, d.h. 20%. Von insgesamt 70 Männern im höheren Dienst sind hingegen neun Männer d.h. 13% befristet beschäftigt.

Die Gründe für eine Befristung sind vielfältig. In der überwiegenden Zahl der Fälle sind die Befristungen durch einen Sachgrund gerechtfertigt. Neben den im Rahmen von Drittmittelprojekten nur vorübergehenden Beschäftigungen ist ein häufiger Befristungsgrund z.B. die Vertretung eines/einer anderen Arbeitnehmers*in während Mutterschutz, Elternzeit, Sonderurlaub, Krankheit etc. Darüber hinaus werden sachgrundlose Befristungen nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen vereinbart.

4.1.6 Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2019 wurde insgesamt eine Beförderung vorgenommen und 255 Höhergruppierungen durchgeführt, davon 224 (87,84%) bei Frauen. Im Vergleichszeitraum 01.07.2014 bis 30.06.2017 wurden insgesamt 234 Personen höhergruppiert, davon 188 Frauen (80,34%). Sowohl die Zahl der Höhergruppierungen als auch der Frauenanteil haben sich somit erhöht, zumal der Vergleichszeitraum 3 Jahre beträgt und die jetzige Auswertung nur 2 Jahre umfasst.

4.1.7 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

4.1.7.1 Vorstandsebene

Funktion	weiblich	männlich	Gesamt	% weiblich
Kaufmännische Direktion	0	0	0	0,00%
Leitende Ärztliche Direktion	0	1	1	0,00%
Pflegedirektion	1	0	1	100,00%
Gesamt	1	1	2	50,00%

Abbildung 8

4.1.7.2 Führungskräfte in der Verwaltung

Funktion	weiblich	männlich	Gesamt	% weiblich
Geschäftsbereichsleitung	3	0	3	100,00%
Abteilungsleitung	6	5	11	54,55%
Stabsstellenleitung	2	11	13	15,38%
Gesamt	11	16	27	40,74%

Abbildung 9

4.1.7.3 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Dienstarten

Dienstart	gesamt	weiblich		männlich	
	MA	MA weibl.	%weiblich	MA männl.	% männlich
Funktionsdienst	11	8	73%	3	27%
Med./Techn. Dienst	7	3	43%	4	57%
Pers.d. Ausbildungsstätten.	3	2	67%	1	33%
Pflegedienst	42	32	76%	10	24%
Sonderdienst	2	2	100%	0	0%
Techn. Dienst	2	0	0%	2	100%
Verwaltungsdienst	24	13	54%	11	46%
Gesamtergebnis	91	60	65,93%	31	34,07%

Abbildung 10

4.1.7.4 Außertariflich Beschäftigte

Jahr	Insgesamt Tarifgruppe AT	Ohne Ärztlicher Dienst	weiblich	Anteil %
2014	63	30	7	23,33%
2017	45	27	12	44,44%
2019	43	28	13	46,43%

Abbildung 11

Beschreibung:

Die kaufmännische Direktion ist zum Stichtag nicht besetzt. Die Stellvertretung wird von einer Frau (Geschäftsbereichsleitung) wahrgenommen. Auf Vorstandsebene ist somit zum Stichtag keine Unterrepräsentanz von Frauen vorhanden.

Bei den Bereichsleitungen konnte der Frauenanteil von 66,67% auf 100% gesteigert werden. Auch die Abteilungsleitungen werden überwiegend von Frauen ausgeübt, 54,55% im Vergleich von zuletzt 50% (30.06.2017) wobei eine Abteilung von einer Frau und einem Mann gemeinsam geleitet wird.

Lediglich bei den Stabsstellen der ärztlichen und kaufmännischen Vorstandschaft ist bei den Leitungspositionen noch eine Unterrepräsentanz von Frauen vorhanden. Aber auch hier konnte der Frauenanteil im Vergleich zum letzten Bericht von 10% auf 15,38% gesteigert werden.

Bei den sonstigen Führungspositionen ist im Medizinisch Technischen Dienst eine geringfügige sowie im Technischen Dienst eine 100% Unterrepräsentanz von Frauen gegeben.

Bei den außertariflichen Dienstverträgen konnte der Frauenanteil seit 2014 von 23,33% auf 46,43% erhöht werden. Im Pflegedienst beträgt der Frauenanteil an AT-Beschäftigten 80% (2014 0%), im Verwaltungsdienst 46,15% (2014 31,58%) und im Med. Technischen Dienst 33,33% (2014 12,5%).

Von allen AT-Verträgen wurden insgesamt 17,86% (2014 6,67%) im Leitungsbereich des Pflegedienstes abgeschlossen, im Verwaltungsdienst reduzierte sich u.a. aufgrund Verschlangung der Klinikumsverwaltung seit 2014 der Anteil an AT-Verträgen von 63,33% auf 46,43%, siehe Anhang 1 „Beschäftigte GESAMT“.

4.1.8 Studierende/Auszubildende

Am Universitätsklinikum Ulm werden zum Stichtag 30.06.2019 insgesamt 391 Personen in den folgenden Bereichen ausgebildet:

Studierende/Auszubildende	Gesamt 30.06.19	Frauen	Anteil %	Männer	Anteil %
Bachelor of Science Medizinische Wissenschaften	5	5	100	-	-
Bachelor of Arts BWL-Gesundheitsmanagement	8	7	87,5	1	12,5
Bachelor of Arts Angewandte Gesundheitswissenschaften	18	17	94,44	1	5,56
Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik	2	1	50	1	50
Bachelor of Engineering Medizininformatik/Medizinisches Informationsmanagement	1	1	100	-	-
Gesamt Bachelorstudiengänge	34	31	91,18	3	8,82
Gesundheits-/Kranken-, Kinderkrankenpfleger*in	256	237	92,58	19	7,42
Operationstechn. Assistent*in	22	18	81,82	4	18,18
Anästhesietechn. Assistent*in	1	-	-	1	100
Hebamme	59	59	100	-	-
Gesamt Pflegeberufe	338	314	92,90	24	7,10
Pharmazeutisch techn. Auszubildende/r	1	1	100	-	-
Erzieher*in	4	2	50	2	50
Zahnmed. Fachangestellte/r	10	10	100	-	-
Fachinformatiker*in Systemintegration	1	-	-	1	100
Fachkraft für Lagerlogistik	3	2	66,66	1	33,34
Gesamt Sonstige Ausbildungsberufe	19	15	78,95	4	21,05

Abbildung 12

Beschreibung:

Die Ausbildung in den Pflegeberufen erfolgt an der Akademie für Gesundheitsberufe des UKU. In den sonstigen Ausbildungsberufen erfolgt die Vermittlung theoretischer Ausbildungsinhalte in den jeweiligen Berufsschulen, die praktische Ausbildung wird am UKU durchgeführt. In Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg werden diverse Bachelorstudiengänge angeboten. Diese Ausbildungs- und Studienplätze sind auch im technischen Bereich sowie bei den Pflegeberufen überwiegend von Frauen belegt.

Im Vergleich zum Stichtag 30.06.2014 hat sich der Frauenanteil bei den Studiengängen von 57,89% auf 91,18%, bei den Pflegeberufen von 87,02% auf 92,9% gesteigert. Lediglich bei den sonstigen Ausbildungsberufen ist der Frauenanteil von 80,77% auf 78,95% geringfügig gesunken, was aber im Wesentlichen damit zusammenhängt, dass bei den Erziehern*innen der Männeranteil von 0% auf 50% gestiegen ist und nach wie vor keine Frau zur Fachinformatikerin Systemintegration gewonnen werden konnte.

Seit dem 01.01.2019 erhalten darüber hinaus auch erstmals die an der Akademie für Gesundheitsberufe des UKU ausgebildeten Logopäden*innen, Medizinisch-technischen Laboratoriums-assistenten*innen, Medizinisch-technischen Radiologieassistenten*innen, Medizinisch-technischen Assistenten*innen für Funktionsdiagnostik und Diätassistenten*innen eine Ausbildungsvergütung. Grundlage hierfür ist der zwischen Ver.di und den Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm abgeschlossene neue Tarifvertrag (TVA UK-Gesundheitsberufe). Dies führt zu einer wesentlichen Attraktivitätssteigerung dieser Ausbildungsberufe. Ziel ist es, möglichst viele der „hauseigenen“ Absolventen*innen dieser Berufe dann auch am Universitätsklinikum einzusetzen.

4.2 Bestandsaufnahme in einzelnen Bereichen

4.2.1 Bereich Infrastruktur

Übersicht Beschäftigte Bereich Infrastruktur nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe	MA gesamt	MA weiblich	%-weiblich
Höherer Dienst	4	2	50%
Gehobener Dienst	33	7	21%
Mittlerer Dienst	91	30	33%
Einfacher Dienst	2	0	0%
Gesamt	130	39	30%

Abbildung 13

Übersicht Beschäftigte Bereich Infrastruktur nach Dienstartern

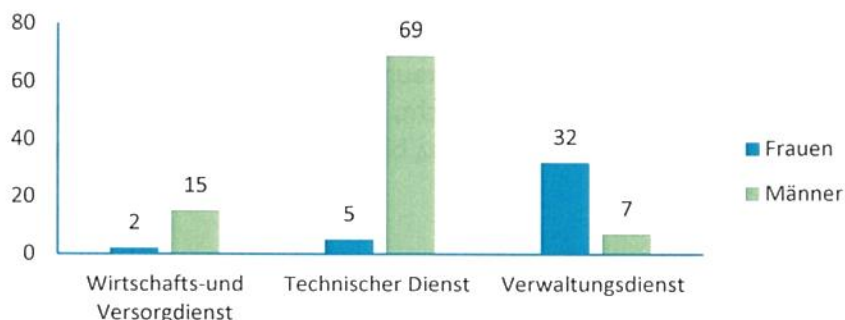


Abbildung 14

Beschreibung:

Zum Stichtag 30.06.2019 sind im Bereich II Infrastruktur insgesamt 130 Personen beschäftigt, davon 39 Frauen (30%). Nach wie vor sind 2 der 3 Abteilungsleitungen (66%) weiblich. Der Frauenanteil innerhalb des Bereichs ist somit im Vergleich zu den letzten Auswertungen des Zwischenberichts annähernd konstant geblieben. Die Bereichsleitung konnte zwischenzeitlich mit einer Frau besetzt werden.

Sowohl im Wirtschafts- und Versorgungsdienst als auch im technischen Bereich sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert.

Im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2019 wurden im Bereich Infrastruktur insgesamt 16 Einstellungen/Wiedereintritte durchgeführt und eine Frau eingestellt.

4.2.2 Zentrum für Information und Kommunikation (ZIK)

Übersicht Beschäftigte ZIK nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe	MA gesamt	MA weiblich	%-weiblich
Höherer Dienst	20	2	10%
Gehobener Dienst	43	17	40%
Mittlerer Dienst	12	3	25%
Gesamt	75	22	29%

Abbildung 15

Beschreibung:

Zum Stichtag 30.06.2019 sind im Zentrum für Information und Kommunikation insgesamt 75 Personen beschäftigt, davon 22 Frauen (29%). Vor allem in der höheren und mittleren Laufbahngruppe ist eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Allerdings konnte der gesamte Frauenanteil im ZIK im Vergleich zum Stichtag 30.06.2017 von zuletzt 26,08% auf 29% wieder leicht gesteigert werden.

Im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2019 wurden insgesamt 15 Einstellungen/Wiedereintritte durchgeführt und vier Frauen (27%) eingestellt. Darüber hinaus wurden zwei von vier Ausbildungsplätzen (50%) im ZIK mit Frauen besetzt.

4.2.3 Zahl der Teilnehmer*innen an Fort- und Weiterbildung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

In den unterrepräsentierten Bereichen wurden im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2019 insgesamt 51 externe Fort- und Weiterbildungen besucht, 28 von Männern und 23 von Frauen. Im Vergleich zum letzten Auswertungszeitraum 01.07.2014 bis 30.06.2017 konnte der Frauenanteil von 37,62% auf 45,10% erhöht werden.

4.3 Gremienbesetzung

Das Ziel nach ChancenG ist hier seit 01.01.2019 ein Frauenanteil von 50%. Der Aufsichtsrat des Universitätsklinikums Ulm besteht zum Stichtag 30.06.2019 aus drei Frauen und sechs Männern, was einem Frauenanteil von 33,33 % entspricht. Dies beruht darauf, dass die Ausübung des Mandats an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zum auszuübenden Mandat hat (§13 Abs. 5 ChancenG) und die entsprechenden Tätigkeiten durch Männer ausgeübt werden. Die externen Vertreter*innen sind hingegen paritätisch besetzt, so sind je eine Frau und ein Mann sowohl aus der medizinischen Wissenschaft als auch aus dem Bereich Wirtschaft im Aufsichtsrat vertreten.

4.4 Ziele

4.4.1 Erfüllung der Ziel- und Zeitvorgaben des letzten Chancengleichheitsberichts

Wie bereits im Zwischenbericht 2017 ausgeführt, konnten die Ziele des letzten Chancengleichheitsberichtes im Klinikum Allgemein erfüllt werden. Jede zweite am Universitätsklinikum Ulm frei werdende Stelle konnte mit einer Frau besetzt werden, siehe auch Punkt 5.2.

Bewerberverwaltung.

Bei den Bereichsleitungen konnte der Frauenanteil von 66,67% auf 100% gesteigert werden. Bei den Abteilungsleitungen der Klinikumsverwaltung erhöhte sich der Frauenanteil von 53,57% auf 54,55%.

Im Bereich Infrastruktur, dem ZIK sowie bei den Stabstellenleitungen sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert.

Im Bereich Infrastruktur blieb der Frauenanteil insgesamt nahezu konstant, für die Nachfolge des ausscheidenden Bereichsleiters konnte eine Frau gewonnen werden.

Bei den Stabstellenleitungen konnte die Zahl der weiblichen Beschäftigten von 10% auf 23,08% erhöht werden.

Im ZIK konnte der Frauenanteil von zuletzt 26,08 % auf 29% erhöht werden. Es ist nicht gelungen, jede zweite frei werdende Stelle mit einer Frau zu besetzen. Allerdings wurde die Hälfte der Ausbildungsplätze an Frauen vergeben.

Wie die Erfahrungen der vergangenen Ausschreibungen zeigen, gibt es auf dem Arbeitsmarkt vor allem in den von weiblichen Beschäftigten unterrepräsentierten Berufen nach wie vor nicht genügend Frauen mit der erforderlichen Qualifikation. Die direkte Einflussnahme des Universitätsklinikums Ulm ist daher begrenzt.

4.4.2 Ziele für die Jahre 2019 bis 2025

- Frauen sollen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Stellenbesetzung vorrangig berücksichtigt werden. Angestrebt wird, dass mindestens die Hälfte der Neueinstellungen in diesen Bereichen auf Frauen fallen.
- Der Frauenanteil im Bereich Infrastruktur soll im Wirtschafts- und Versorgungsdienst von 13,33 % auf mindestens 20% und im Technischen Dienst von 7,25 % auf mindestens 14% steigen.
- Der Frauenanteil im ZIK soll von bisher insgesamt 29% auf insgesamt 35% gesteigert werden. Frei werdende Leitungspositionen sollen bei entsprechender Eignung vorrangig mit Frauen besetzt werden.
- Die hohe Ausbildungsquote von Frauen soll beibehalten werden.
- Im Rahmen des Führungskräfte Entwicklungs-Programms (s. 5.4) wird weiterhin angestrebt, dass mindestens die Hälfte der Teilnehmer*innen weiblich ist. Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sollen vorrangig berücksichtigt werden.
- Ausbildungsplätze, die in den unterrepräsentierten Bereichen angeboten werden, sollen unter Beachtung von Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz paritätisch bzw. vorrangig an Frauen vergeben werden.
- Eine Ausweitung des bisherigen Betreuungsangebots in der Kindertagesstätte wird angestrebt.

V. MAßNAHMEN ZUR VERWIRKLICHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT

5.1 Stellenausschreibungen

Am Universitätsklinikum Ulm werden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, grundsätzlich intern sowie öffentlich ausgeschrieben.

In den Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass das Universitätsklinikum Ulm eine Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, anstrebt und dass entsprechend qualifizierte Frauen um ihre Bewerbung gebeten werden.

Auch wird betont, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind (§ 9 Abs. 1 und 2 ChancenG).

Ausnahmen sind nur zulässig, sofern zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Bei den Ausschreibungen wird soweit möglich ein geschlechtsunabhängiger Oberbegriff genannt oder die Berufsbezeichnung in weiblicher und männlicher Form angegeben und jeweils der Zusatz m/w/d verwendet.

5.2 Bewerber*innenverwaltung

Zum 01.12.2018 wurde das SAP basierte Programm HR4You für die Bewerber*innenverwaltung in einigen Pilotbereichen eingeführt. Aktuell geht ein Großteil der Bewerbungen per Post/per E-Mail dezentral ein, so dass noch keine aussagekräftigen Auswertungen über die Zahl der Stellenausschreibung und Bewerbungen möglich sind.

Ziel ist, im nächsten Zwischenbericht geschlechterspezifische Daten zu Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen zur Verfügung stellen zu können.

Im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2019 wurden insgesamt 1.020 Einstellungs-/Wiedereintrittsmaßnahmen durchgeführt, davon waren insgesamt 868 Frauen, d.h. 85,09%. Im medizinisch technischen Dienst und technischen Dienst wurden im genannten Zeitraum insgesamt 205 Einstellungen/Wiedereintritte (d.h. Mitarbeiter*innen wurden eingestellt oder nach einem früheren Austritt erneut beim Klinikum beschäftigt) vorgenommen, davon 177 Frauen (86,34%).

Im letzten Vergleichszeitraum 01.07.2014 bis 30.06.2017 wurden insgesamt 1.213 Einstellungs-/Wiedereintrittsmaßnahmen und es wurden 1.029 (84,83%) Frauen eingestellt.

Wie die nachfolgende Übersicht zeigt, wird in den kommenden fünf Jahren neben der allgemeinen Fluktuation auch durch die steigende Zahl der altershalber ausscheidenden Beschäftigten, sowohl die Gewinnung von neuen Mitarbeiter*innen als auch die Bewerber*innenverwaltung zunehmend an Bedeutung gewinnen.

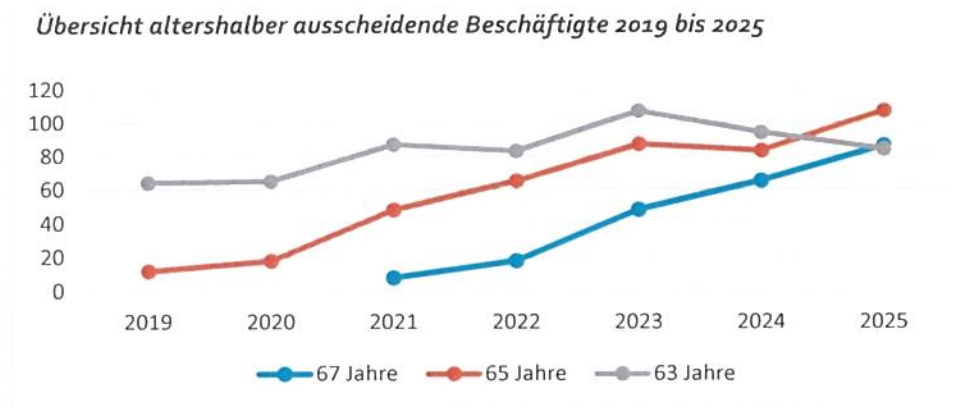


Abbildung 16

5.3 Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche

In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, werden - soweit möglich - mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Gespräch eingeladen, soweit sie das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit hat gem. § 10 des ChancenG das Recht, an allen Bewerbungsverfahren teilzunehmen.

Im Rahmen des geplanten einheitlichen Bewerbungsverfahrens (HR4You) kann die Chancengleichheitsbeauftragte künftig einfacher am Verfahren beteiligt werden.

5.4 Personalentwicklung

Das Universitätsklinikum Ulm setzt nicht nur auf die Ausbildung in der Akademie für Gesundheitsberufe, sondern investiert auch in die Weiterentwicklung und Qualifikation der Mitarbeiter*innen und bietet zahlreiche Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung an siehe auch Punkt 5.5.

Im Jahr 2017 wurde darüber hinaus zunächst als Pilotprojekt ein interdisziplinäres modulares Führungskräfteentwicklungsprogramm angeboten. Das Programm richtet sich an die mittlere

Führungsebene und soll neben der Erweiterung der beruflichen Handlungskompetenz auch die interprofessionelle Zusammenarbeit fördern. Nach entsprechender Evaluation wurde das Programm weiterentwickelt und 2018 erneut aufgelegt.

Aktuell nehmen insgesamt 20 Personen, davon 15 Frauen (75%) u.a. aus dem ärztlichen, medizinisch technischen und Verwaltungsbereich sowie der Pflege teil. Die unterschiedlichen Module wie z.B. Was ist Führung und was zeichnet eine Führungskraft aus, Dienstplanrecht, Stressbewältigung, Arbeitsrecht, Deeskalation/Konfliktmanagement werden teilweise als mehrtägiger Workshop aber auch als Halbtages- oder Ganztagesfortbildung angeboten.

Für die Zukunft ist geplant, auch das Thema Chancengleichheit wie z.B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen des Führungskräfte-Fortbildungsprogramms aufzugreifen.

5.5 Fort- und Weiterbildung

Das Universitätsklinikum Ulm legt großen Wert auf die ständige Fort- und Weiterqualifizierung seiner Mitarbeiter*innen. So bietet die Stabsstelle Weiterbildung eine Fülle an internen und externen Veranstaltungen und Seminaren zur Fort- und Weiterbildung aller Berufsgruppen an. Für die Beschäftigten besteht die Möglichkeit, an fachbezogenen Fortbildungen und Seminaren teilzunehmen, aber auch Pflichtfortbildungen, Strahlenschutzkurse oder Fortbildungen im IT-Bereich zu besuchen. Für die Beschäftigten in der Pflege werden Weiterbildungen im Bereich Anästhesie und Intensivpflege, pädiatrische Intensivpflege, Pflege in der Onkologie sowie ein Palliative Care Basiskurs angeboten. Zudem gibt es viele Angebote seitens der Kliniken im Rahmen von Vortragsreihen, Tagungen, Kursen, Symposien, Kolloquien und Seminaren.

Informationen zu den Kursen mit den aktuellen Terminen sind in einem Veranstaltungskalender auf der Homepage des Universitätsklinikums veröffentlicht, so dass sich auch Mitarbeiter*innen in Elternzeit oder Sonderurlaub informieren können. Eine Teilnahme während der Elternzeit und des Sonderurlaubs ist ebenfalls möglich. Eine Weiterqualifikation im Pflegebereich sowie Pflichtfortbildungen im Bereich Datenschutz und Brandschutz sind auch über die Online-Plattform „CNE“ eingerichtet, die von zu Hause aus erreichbar ist.

Speziell für Frauen wird 2019 darüber hinaus ein Seminar zur Gewaltprävention, Selbstschutz und Selbstverteidigung angeboten.

Auch das Thema „sexuelle Belästigung“ wird im Rahmen von jährlich stattfindenden Fortbildungen aufgegriffen. Neben der bestehenden Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz sollen die Beschäftigten u.a. für eigene Grenzen sensibilisiert aber auch über betriebliche und außerbetriebliche Hilfsangebote informiert werden. Im Rahmen des Ilse-Schultz-Forums, das zweimal jährlich durchgeführt wird, werden aktuelle und berufsgruppenübergreifende Themen angesprochen. Bei der Planung wird darauf geachtet, dass verstärkt Frauen als Referenten*innen eingeladen werden. Dies soll in Zukunft entsprechend fortgesetzt werden.

Seit 2011 wurde ferner das Programm „Kultur der Achtsamkeit“ aufgelegt, das aus den drei Bausteinen: Beratungsangebote für alle Mitarbeiter*innen, Betrieblicher Gesundheitsförderung und Erhaltung der Gesundheit besteht. Neben Kooperationen und Angeboten mit externen Anbietern, wie z.B. dem Ausziehhaus Reute-Bad Waldsee, gibt es Gesundheitsförderprogramme (beispielsweise Zen-Meditation), eine interne Konfliktberatung, Hilfe bei der Bewältigung akuter Krisen sowie weitere Angebote.

5.6 Teilnahme am Boy's and Girl's Day

Das Universitätsklinikum Ulm nimmt jährlich am Girls' and Boys' Day teil und bietet Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, „geschlechteruntypische Berufe“ kennen zu lernen. Im Jahr 2019 nahmen insgesamt 35 Mädchen und 24 Jungen teil. Die Mädchen konnten z.B. einen Einblick in das Berufsfeld einer Chirurgin, einer Medizininformatikerin oder einer Fachkraft für Lagerlogistik gewinnen. Die Jungen konnten u.a. Pflegeberufe, den Beruf Medizinisch-Technische-Laboratoriumsassistentin sowie die Tätigkeit eines Erziehers näher kennen lernen. An diesem Tag wird auch über die Möglichkeiten von Ausbildung und Studium informiert.

VI. MAßNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

6.1 Kindergarten und Kinderkrippe

Das Universitätsklinikum betreibt gemeinsam mit der Universität Ulm eine Kinderkrippe mit 70 Plätzen (davon 50 für Beschäftigte des Klinikums und der Medizinischen Fakultät) und einen Kindergarten mit 100 Plätzen (davon 60 Plätze für Beschäftigte des Klinikums und der Medizinischen Fakultät). Beide Einrichtungen erfreuen sich nach wie vor großer Beliebtheit.

Darüber hinaus stellt das Universitätsklinikum Ulm in Kooperation mit der Hochschule Neu-Ulm 2 externe Plätze in der Kinderinsel in Neu-Ulm zur Verfügung.

6.2 Ferienbetreuung

Es wird ein umfangreiches Ferienprogramm in Zusammenarbeit mit der Universität Ulm sowie im Rahmen der Ulmer Ruhetal-Freizeit sowohl in den Oster- und Pfingstferien als auch den Sommerferien angeboten. Diese Ferienbetreuung wird durch den Klinikumsvorstand und die Medizinische Fakultät mit zuletzt jeweils 10.000 €/Jahr gefördert und die Familien bei den Teilnahmegebühren bezuschusst. Die zur Verfügung stehenden Plätze werden von den Eltern vollständig in Anspruch genommen.

6.3 Telearbeit

Durch das Angebot von Telearbeitsplätzen erhalten Mitarbeitern*innen die Möglichkeit, Beruf und Familie im häuslichen Umfeld durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation besser in Einklang zu bringen. Eine seit 2011 geltende Dienstvereinbarung regelt die weiteren Voraussetzungen.

Zum Stichtag 30.06.2019 haben insgesamt 26 Beschäftigte Telearbeit in Anspruch genommen, davon 22 Frauen (84,62%) und vier Männer. Zum 30.06.2014 zählten insgesamt 33 Beschäftigte, davon 22 Frauen (66,67%) und elf Männer zu den Telearbeitenden.

6.4 Beruflicher Wiedereinstieg

Zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs nach einer familiären Abwesenheit finden regelmäßig (aktuell jährlich) Kontakthalteveranstaltungen statt. Eingeladen werden alle Mitarbeiter*innen, die aus familiären Gründen beurlaubt sind. Welche Möglichkeiten gibt es, am Klinikum Beruf und Familie zu vereinbaren, wie kann mein Wiedereinstieg gelingen, welche

rechtlichen Voraussetzungen sind gegeben, welche Fort- und Weiterbildungen werden angeboten und an wen kann ich mich bei Fragen wenden? Diese und andere Themen werden im Rahmen der Veranstaltung behandelt. Darüber hinaus wird den Teilnehmer*innen ausreichend Gelegenheit zum gegenseitigen Austausch geboten.

Für Mitarbeiter*innen in der Pflege wurde ein Fachkräftepool mit familienfreundlichen Arbeitszeiten eingeführt. Dies soll vor allem Eltern mit familiären Verpflichtungen einen erleichterten Wiedereinstieg ermöglichen.

Darüber hinaus wird der Berufseinstieg durch eine gezielte Einarbeitung sowie diverse Fort- und Weiterbildungen erleichtert.

6.5 Familienportal

Auf unserer neu gestalteten Homepage finden die Beschäftigten vielfältige Informationen rund um das Thema „Beruf und Familie“. Das Familienportal wird ständig aktualisiert und den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen angepasst. Auch Informationen über die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen sind enthalten. Das Portal ist für beurlaubte Beschäftigte ebenfalls einsehbar. Für die Beschäftigten und Vorgesetzten stehen darüber hinaus zur Erleichterung der Planung umfangreiche Gesprächsleitfäden zur Verfügung, die durch die wichtigsten Aspekte rund um Mutterschutz, Elternzeit und den Wiedereinstieg in den Beruf sowie die Pflege von Angehörigen führen.

6.6 Beratung

Die Beauftragte für Chancengleichheit berät Männer und Frauen zu Vereinbarkeitsthemen und Frauen zur Karriereentwicklung, Qualifizierung für Stellen mit höherer Eingruppierung, möglichen berufsbegleitenden Studiengängen und beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten. Bei den jährlichen Frauenversammlungen werden sowohl Themen zu Pflegezeit und Familienpflegezeit, wie auch Konsequenzen von Teilzeit auf die Rente thematisiert. Des Weiteren ist sie Ansprechpartnerin bei Konflikten im Kontext Arbeitsplatz und bei sexueller Belästigung. Die interdisziplinäre Arbeitsgruppe „Beruf, Karriere und Familie“ nimmt Fragen und Anregungen ebenfalls gerne entgegen.

Ulm, 18.10.2019



Prof. Dr. Udo X. Kaisers
Leitender Ärztlicher Direktor

Ulm, 25.11.19



Bettina Rottke
Stv. Kaufmännische Direktorin

Ulm, 28.11.2019



Barbara Klingler-Volsinkler
Beauftragte für Chancengleichheit

Ulm, 28.11.19



Doris Gubler-Rehbock
Vorsitzende Personalrat

