# Universitätsklinikum Tübingen

UNIVERSITÄTS
KLINIKUM
TÜBINGEN

# Chancengleichheitsplan 2014

Fünfte (fortgeschriebene) Auflage

# Vorwort

Das Universitätsklinikum Tübingen erstellt diesen Chancengleichheitsplan auf der Grundlage der §§ 5 und 6 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG). Er soll uns darin unterstützen, den Verfassungsauftrag des Art. 3 Abs. 2 GG („Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.") zu erfüllen. In diesem Sinne muss der Chancengleichheitsplan nicht nur von der Zentralen Klinikumsverwaltung, sondern auch von allen Leitungen der einzelnen Einrichtungen sowie von allen Beschäftigten mit Leben gefüllt werden.

Gleichzeitig geht das Universitätsklinikum davon aus, dass eine Benachteiligung von Frauen sich weder in deren Unterrepräsentation in verschiedenen Bereichen erschöpft noch durch eine verordnete zahlenmäßige Höherrepräsentation in diesen Bereichen vollständig abgebaut werden kann. Benachteiligungen von Frauen sind nur dann vermeidbar, wenn Chancengleichheit als durchgehendes Leitprinzip in allen Abteilungen gelebt wird und die gesellschaftliche Verantwortung, die Frauen und Männer in der Familienarbeit zusätzlich zur betrieblichen Funktion übernehmen, als wertvoller Beitrag gesehen und bewertet wird. Diesen Prozess voranzutreiben, ist Teil unseres Leitbildes. Dabei müssen Kompetenzen, die in Familienarbeit erworben wurden, im Personalmanagement ebenso berücksichtigt werden wie Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Die Möglichkeit, Berufstätigkeit und Familie zu vereinbaren ist für uns eine Selbstverständlichkeit und bei einem Frauenanteil von 77 % unverzichtbar. Durch vielfältige Maßnahmen wollen wir darauf hinwirken, diesen Prozess des Umdenkens in Gang zu halten und zu steuern. Das Ergebnis dieses Prozesses ist eine Chancengleichheit von Frauen und Männern, die keine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts argwöhnen- und zulässt.

Tübingen, den 16.12.2014

| Prof. Dr. Michael Bamberg | Gabriele Sonntag | Sabine Schneiderhan | Personalrat |
|---|---|---|---|
| Leitender Ärztlicher Direktor | Kaufm. Direktorin | Beauftragte f.Chancengl. | |

## I Geltungsbereich

Dieser Chancengleichheitsplan gilt gem. § 3 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. § 4 Abs. 1 ChancenG für das nichtwissenschaftliche Personal des Universitätsklinikums Tübingen. Für das wissenschaftliche Personal gilt die Regelung des § 4 Abs. 1 LHG.

## II Beteiligungen

Der Chancengleichheitsplan wurde gem. § 5 Abs. 4 ChancenG unter frühzeitiger Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erstellt. Der Personalrat hat gem. § 71 Abs. 3 Nr. 19 Landespersonalvertretungsgesetz zugestimmt.

## III Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die im Anhang enthaltenen Statistiken (Erhebungsvordrucke I.1 bis I.4) beziehen sich ausschließlich auf das nichtwissenschaftliche Personal und sind Bestandteil dieses Chancengleichheitsplans. Zu berücksichtigen ist, dass die Statistik auch die befristet Beschäftigten mit einbezieht.

## IV Analyse der Beschäftigtenstruktur

Aus den aufgeführten Zahlen (s. unter III) ergibt sich im Hinblick auf die Ziele dieses Chancengleichheitsplans folgendes Bild:

### IV.1 Personal-Ist-Bestand am 30.6.2014

Nach dem Personal-Ist-Bestand am Stichtag 30.6.2014 (Erhebungsvordruck I.1.1) sind von den insgesamt 6918 Beschäftigten (einschließlich Beurlaubte) 5338 Frauen und 1580 Männer. Damit beträgt der Frauenanteil insgesamt 77%. Gegenüber der letzten Auswertung im Jahr 2009 ist der Frauenanteil um 1,0% gesunken.

**Im Einzelnen:**

Im **Höheren Dienst** beträgt der Anteil der Frauen bei den Beamtinnen/ Beamten für die Besoldungsgruppen A16 bis A14 40%. In der Statistik 2009 lag der Frauenanteil hier noch bei 33%. Die Steigerung um 7% -Punkte ist jedoch nicht auf zusätzliche Einstellungen von Frauen zurückzuführen, sondern auf einen Stellenabbau bei gleicher Anzahl von Beamtinnen im Höheren Dienst.

Im Angestelltenbereich beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Gehaltsgruppen E14 TV UK-Entgelt 47% und in E13 TV UK-Entgelt 59%.

Von insgesamt 26 außertariflich Beschäftigten im höheren Dienst, sind derzeit 35% der Beschäftigten Frauen.

Im gesamten höheren Dienst sind 3 Personen mehr beschäftigt im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan. Der Frauenanteil hingegen liegt mit 52% im gesamten höheren Dienst 9% höher als im letzten Zwischenbericht 2013 und 14% höher als im letzten Chancengleichheitsplan 2009.

Im **Gehobenen Dienst (Beamtinnen/ Beamte)** wurde in der Besoldungsgruppe A13 zum Stichtag 30.06.14 ein Anteil an weiblichen Beschäftigten von 50% festgestellt. Lediglich in der Besoldungsgruppe A12 besteht eine Unterrepräsentation von Frauen mit einem Anteil von 33%.
In der Besoldungsgruppe A11 sind 4 von 7 Stellen mit Beamtinnen besetzt; der Anteil beträgt damit 57%. Die Besoldungsgruppe A10 ist weiterhin zu 100% (2 von 2 Stellen) mit Frauen besetzt (keine Änderung gegenüber 2009). In der Besoldungsgruppe A9 befinden sich zum Zeitpunkt der Erhebung keine Beschäftigten.

Insgesamt liegt der Anteil der Beamtinnen im gehobenen Dienst bei 52%.

Im **Angestelltenbereich des gehobenen Dienstes** ergibt sich im Vergleich zur Auswertung von 2009 eine leichte Abnahme des Frauenanteils von 72% auf derzeit 71%. Damit ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten in diesem Bereich in den letzten 5 Jahren nahezu unverändert geblieben. In den Entgeltgruppen E12 und E11 sind die weiblichen Beschäftigten mit einem Anteil von durchschnittlich 35% bzw. 40% weiterhin unterrepräsentiert. Bei Entgeltgruppe E 10/ E10a UK ergibt sich ein Frauenanteil von durchschnittlich 52% und in den Entgeltgruppen E9 UK bis E9d UK sind die weiblichen Beschäftigten mit durchschnittlich 77% deutlich überrepräsentiert.

Bei den außertariflich Beschäftigten befinden sich im gehobenen Dienst nur ein männlicher Mitarbeiter und keine weiblichen Beschäftigten.

Der Frauenanteil im gesamten gehobenen Dienst beträgt zum Stichtag 71 % und ist damit seit 2009 um 1 % gesunken.

Im **Mittleren Dienst** sind im Beamtenbereich zwei von drei Stellen der Besoldungsgruppe A9 mit Frauen besetzt; das entspricht einem Anteil von 67% (2009: 100%). In der Besoldungsgruppe A8 ist lediglich eine Stelle vorhanden: diese ist nun mit einer Frau besetzt.
Im Angestelltenbereich des Mittleren Dienstes beträgt der Anteil der Frauen in den Gehaltsgruppen E8 bis E5 UK insgesamt 83 % und ist damit im Vergleich zu 2009 nahezu gleich geblieben.
Insgesamt beträgt der Anteil der beschäftigten Frauen im mittleren Dienst 83%.

Im **Einfachen Dienst** gibt es keine Beschäftigten im Beamtenverhältnis. In allen Entgeltgruppen des einfachen Dienstes (E4 UK – E2z UK) sind die weiblichen Beschäftigten mit einem Anteil von 71% deutlich überrepräsentiert.

## IV.2 Auszubildende am 30.6.2014

Von insgesamt 418 Auszubildenden im Bereich der Angestellten waren am 30.6.2014 350 Frauen; das entspricht einem Anteil von 84% (Erhebungsvordruck I.4). Im Jahr 2009 lag der Anteil der Frauen hier ebenfalls bei 84%.

## IV.3 Beurlaubungen

Beurlaubungen betreffen zu 99% Frauen, wobei der Beurlaubungsgrund ganz überwiegend familienpolitisch bedingt ist. Von insgesamt 115 Beurlaubten sind 114 Frauen (Erhebungsvordruck I.2).

## IV.4 Teilzeitbeschäftigung

Von insgesamt 3059 Teilzeitbeschäftigten am 30.06.2014 sind 87% Frauen. Der geringste Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen liegt im einfachen Dienst mit derzeit 72%, der höchste im mittleren Dienst mit 90%.

Die Teilzeitquote insgesamt im nicht-wissenschaftlichen Bereich beträgt bei 6918 Beschäftigten 45% und von den insgesamt 5338 Frauen sind 2651 in Teilzeit beschäftigt, das entspricht einem prozentualen Anteil von fast 50%.

Im gesamten höheren Dienst beträgt der Anteil an teilzeitbeschäftigten
- Frauen: 16%
- Männern: 5%

Im gesamten gehobenen Dienst beträgt der Anteil an teilzeitbeschäftigten
- Frauen: 37%
- Männern: 6%

Im gesamten mittleren Dienst beträgt der Anteil an teilzeitbeschäftigten
- Frauen: 47 %
- Männern: 5%

Im gesamten einfachen Dienst beträgt der Anteil an teilzeitbeschäftigten
- Frauen: 32%
- Männern: 12%

Deutlich wird, dass die Teilzeitquote der Frauen deutlich höher ist als die der Männer und dass im höheren Dienst die geringste Teilzeitquote insgesamt und besonders von Frauen vorliegt.

# V Ziele und Maßnahmenplanung

In fast allen Berufsgruppen (insbesondere in der stärksten Gruppe der Pflegeberufe) und auf den meisten Ebenen sind Frauen am UKT überrepräsentiert. Auch im höheren Dienst liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten inzwischen bei 52%. Lediglich in einzelnen Positionen des gehobenen Dienstes (E12 UK und E11 UK) besteht noch ein gewisser Handlungsbedarf. Im gehobenen Dienst insgesamt beträgt der Anteil der Frauen jedoch 71%. Im Pflegebereich sind ca. 83% Frauen tätig. Auch in den Leitungsaufgaben im Bereich der Pflege sind überwiegend Frauen beschäftigt. Festzustellen ist außerdem, dass sich die Überrepräsentation der weiblichen Beschäftigten nicht nur aus deren starker Position bei der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten ergibt, sondern dass auch bei den Vollzeitkräften die Frauen i.d.R. stärker vertreten sind als ihre männlichen Kollegen.

## V.1 Unterrepräsentanzbereiche von Frauen

### V.1.1 Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz

Das UKT hat sich zum Ziel gesetzt, bereits Erreichtes zu halten und in den Besoldungs- und Entgeltstufen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, die 50% in allen Stufen für Frauen zu erreichen. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass das Universitätsklinikum im Zuge der angespannten Finanzsituation im Gesundheitswesen und den daraus resultierenden Einsparverpflichtungen auch in den nächsten Jahren gezwungen sein wird, Personal einzusparen und freiwerdende Stellen durch geeignete Umstrukturierungen abzubauen.
Gleichzeitig sind auch die demographische Entwicklung und eine rückläufige Anzahl an eingehenden Bewerbungen in unterschiedlichen Bewerbungsverfahren am Universitätsklinikum feststellbar.
Das UKT ist stark daran interessiert qualifizierte Frauen zu gewinnen, aber unter den oben beschriebenen Umständen kann die tatsächliche Besetzung von Stellen in den nächsten 5 Jahren heute noch nicht abgeschätzt werden.

### V.1.2 Maßnahmen

#### V.1.2.1 Stellenausschreibung

Trotz aller Bemühungen in den letzten Jahren ist es dem Universitätsklinikum nicht generell gelungen, den Frauenanteil in allen höheren Hierarchieebenen auf Parität anzuheben.

Grundsätzlich werden offene Stellen in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, innerhalb des Klinikums und öffentlich ausgeschrieben. Verbindlich ist festge-

legt, eine geschlechtsneutrale Formulierung bzw. die weibliche und die männliche Form zu verwenden.
Für Stellenbesetzungsverfahren im höheren und gehobenen Dienst wird künftig in Ausschreibungstexten mehr darauf zu achten sein, dass Frauen in den Ausschreibungstexten ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden.

Schwieriger umzusetzen ist der Hinweis auf die Teilbarkeit der Vollzeitstellen, vor allem bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Durch die insgesamt hohe Teilzeitquote bei den Beschäftigten bleibt es eine Herausforderung bei Abteilungsleitungen aller Berufsgruppen diesen Kulturwandel zu erwirken. Noch ist die Befürchtung, dass mit geteilten Leitungsfunktionen ein Qualitätsverlust verbunden ist, größer, als die Dringlichkeit oder der Wunsch einer Anpassung an gesellschaftliche Veränderungen.

### V.1.2.2 Einstellungsverfahren und beruflicher Aufstieg

Grundsätzlich wird die Beauftragte für Chancengleichheit an den Bewerbungsverfahren von Stellen in Unterrepräsentanzbereichen und potentiellen Unterrepräsentanzbereichen im höheren Dienst und teilweise im gehobenen Dienst (ab E 10 TV-UK aufwärts) beteiligt. Sie kann die Unterlagen der Bewerber/-innen einsehen, erfährt die Anzahl der Bewerber/-innen und die Entscheidungshintergründe für die Vorauswahl der Bewerbenden und nimmt an diesen Vorstellungsgesprächen teil.

In Abteilungen mit sehr hohem Männeranteil, wie beispielsweise die IT-Abteilung oder der technische Bereich nimmt die Beauftragte für Chancengleichheit an den Bewerbungsverfahren teil, unabhängig von der Eingruppierung.

Da am UKT die Bewerbungsverfahren dezentral organisiert sind, ist die Etablierung von identischen Beurteilungskriterien für die Bewerbungsgespräche sehr schwer oder nahezu unmöglich.
Das Verfahren bei Einstellungen ist seit 2012 in einem Leitfaden festgelegt und am UKT verbreitet worden. Ein verbindlicher Leitfaden zur Beurteilung der Potentiale der Bewerbenden für die Anforderungsprofile der unterschiedlichsten Berufsgruppen konnte noch nicht gefunden oder entwickelt werden. Deshalb werden in den dezentralen Bewerbungsverfahren oft fachliche Leistungen, Kenntnisse und Erfahrungen aus dem bisherigen Erwerbslebens als Bewertungskriterien präsenter sein, als die Kompetenzen, die durch das Management der Familienaufgaben im häuslichen Bereich erworben wurden. Qualifikationen in Bezug auf Organisation, Planung, Koordinierung, Kontrolle, Zeitmanagement, Problemlösungsverhalten, Belastbarkeit, Integrations- und Konfliktfähigkeit sowie Kommunikations- und Kontaktfähigkeit sind Kompetenzen, die sowohl im Kleinbetrieb „Familie" als auch am Arbeitsplatz UKT von hohem Wert sind.

### V.1.2.3 Personalentwicklung und Fort- und Weiterbildung

Berufliche Fortbildung ist ein wichtiges Element, um den Anteil von Frauen in Unterrepräsentanzbereichen zu erhöhen. Hierzu werden Bildungsveranstaltungen angeboten, die eine höhere Qualifikation ermöglichen und/ oder auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten vorbereiten.
Für Beschäftigte des Universitätsklinikums Tübingen werden folgende Weiterbildungsveranstaltungen und -seminare angeboten:

Tagungen, Seminare und Lehrgänge der Württembergischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA);
Innerbetrieblich: interprofessionelles Führungskräftetraining, fachübergreifende Trainings für unterschiedliche Kompetenzen, fachspezifische Veranstaltungen; berufsbegleitende Fachweiterbildungen: Krankenpflege im Operationsdienst, IMC, Intensivpflege und Anästhesiepflege, pädiatrische Intensivpflege
onkologische Pflege, psychiatrische Pflege; Palliative Care, Weiterbildungen zur Praxisanleiterin / zum Praxisanleiter.

In den berufsbegleitenden Fachweiterbildungen wird durch den hohen Frauenanteil im Pflegebereich eine Quote von mindestens 50% der Teilnehmenden immer erreicht. Bei der Auswahl der Teilnehmenden im interprofessionellen Führungskräftetraining ist die Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt. In der Regel kann auch hier im nichtwissenschaftlichen Bereich eine ausgeglichene Quote zwischen Männern und Frauen erreicht werden.

Beurlaubte werden auf Verlangen über Fortbildungsmaßnahmen unterrichtet. Die Teilnahme an einzelnen Fortbildungsveranstaltungen wird ihnen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Plätze und der allgemeinen Grundsätze über die Auswahl der dafür in Frage kommenden Beschäftigten ermöglicht. Grundsätzlich können sie an Fortbildungen innerhalb ihrer Abteilung teilnehmen.

## V.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Für eine wirkliche Chancengleichheit in der Berufswelt sind neben den Maßnahmen bei geringer Repräsentanz von Frauen (Stellenausschreibung, Einstellungsverfahren und beruflicher Aufstieg, Personalentwicklung) auch Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, die auf eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Abgaben abzielen.

### V.2.1 Ziel: Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit

Unser Ziel ist, durch konkrete Maßnahmen, aber auch durch eine wertschätzende Haltung hier am Universitätsklinikum die Vereinbarkeit zu erleichtern. Uns ist es wichtig, dass in allen Arbeitsbereichen ein Klima herrscht, in welchem Vereinbarkeitsaspekte nicht als Störfaktor erlebt werden. Besonders gefordert sind dabei die Führungskräfte mit ihrer Vorbildfunktion.

Nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren müssen. Die Rahmenbedingungen (intern und extern) hierfür sind oftmals nicht günstig. Sie bringen in der Familien- oder Pflegearbeit erworbene Kompetenzen und Fähigkeiten mit, die entscheidend zum Erfolg und zur Effizienz im beruflichen Leben beitragen. Dieses Potential sowie die dahinter stehende Motivation, nach der Familienarbeit erneut im Berufsleben durchzustarten, sollen am UKT nicht ungenutzt bleiben.
Daher sind wir bemüht, die Rahmenbedingungen innerhalb des Universitätsklinikums möglichst günstig für Eltern oder pflegende Angehörige zu gestalten.

## V.2.2 Maßnahmen

Um die Vereinbarkeit systematisch anzugehen, hat der Vorstand 2011 entschieden, die Auditierung „berufundfamilie" der Hertie-Stiftung zu starten und traf 2014 die Entscheidung, mit der Reauditierung hier am UKT fortzufahren.
Nachfolgend sollen nun einzelne prägnante Themen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hier am UKT benannt werden

### V.2.2.1 Familiengerechte Gestaltung der Arbeitszeit

In einem 24 Stunden Betrieb stellt die entsprechende Gestaltung der Arbeitszeit die größte Herausforderung dar. Trotzdem versuchen wir, im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten, Beschäftigten (weiblichen und männlichen), die einen entsprechenden Antrag stellen, eine möglichst familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einzuräumen. Zu diesem Zweck wird in jedem Einzelfall geprüft, ob eine flexiblere Gestaltung unter Berücksichtigung eines reibungslosen Dienstbetriebs möglich ist. Dies sind generell kritische Gespräche, aber zumeist konnten bislang Kompromisse gefunden werden. Längerfristig müssen möglicherweise, unter Einbindung der Führungskräfte und in interprofessionellen Arbeitsgruppen neue Arbeitsabläufe entwickelt werden, die mehr Kernarbeitszeitmodelle zulassen

### V.2.2.2 Teilzeit

Wie aus dem Erhebungsbogen I.1.5 und unter Pkt. IV.4_ersichtlich, arbeiten sehr viele Beschäftigte in Teilzeit. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen, aber wie ebenfalls unter Pkt. IV.4 erkennbar, wird „Führung in Teilzeit" nicht wirklich am UKT gelebt.

Bei jedem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung nach § 9 TV UK (bei Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen) oder nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), werden die Möglichkeiten in jedem Einzelfall kreativ und konstruktiv geprüft. Antragsteller/-innen werden auf die allgemeinen sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen hingewiesen.

Bei einem Teilzeit-Beschäftigten-Anteil von durchschnittlich 45% sind allerdings weiteren Teilzeitwünschen in verschiedenen Einrichtungen durch das Erfordernis einer guten Patientenbetreuung Grenzen gesetzt. Deshalb könnten auch neue Arbeitsabläufe, wie unter Pkt. V.2.2.1 beschrieben, dazu beitragen, dass Beschäftigte mit Familienaufgaben ihren Arbeitsumfang erhöhen, wenn sie ein Kernarbeitszeitmodell angeboten bekommen.

### V.2.2.3 Kinderbetreuung

Ein wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Unterhaltung der klinikeigenen Kindertagesstätte. Diese umfasst im Moment 100 Plätze für 1-6 jährige Kinder und 30 Schülerhortplätze, und konnte damit in den letzten 5 Jahren um 30 zusätzliche Plätze erweitert werden. Eine Erhöhung um 10 weitere Plätze ist für das Früh-

jahr 2015 geplant. In dieser Einrichtung können Beschäftigte ihre Kinder in der Zeit zwischen 5.45 Uhr und 18.00 Uhr von kompetenten Fachkräften betreuen lassen.

Ferienbetreuung: Durch eine Kooperation mit dem Regierungspräsidium Tübingen und umfangreichen Angeboten der Stadt Tübingen, der ansässigen Vereine und Organisationen und der umliegenden Gemeinden kann der Bedarf von Klinikumsbeschäftigten an Ferienbetreuungsplätzen aufgefangen werden. Die unterschiedlichen Angebote werden von der Beauftragten für Chancengleichheit frühzeitig am UKT bekannt gegeben.

Geplant ist eine Notfallbetreuung in Kooperation mit dem Reutlinger Tageselternverein für 2015.

### V.2.2.4 Elternzeit für Väter

Elternzeiten von Vätern werden explizit begrüßt. In der UKT-internen Zeitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde über Väter, die Elternzeit nahmen, berichtet. Eine verstärkte Teilnahme von Männern an der Familienarbeit kann auf lange Sicht ein generelles Umdenken beim Thema Karriereknick durch Familienpause zur Folge haben.

### V.2.2.5 Unterstützung für pflegende Angehörige

Im Rahmen der Zertifizierung zum familienfreundlichen Betrieb hat der Vorstand beschlossen, dass die Abteilung "Sozialberatung, Pflegeüberleitung und Entlassungsmanagement" allen Beschäftigten des UKT, die pflegebedürftige Angehörige versorgen, für Beratung zu Fragen der stationären und häuslichen Versorgung zur Verfügung steht.
Die Akademie für Bildung und Personalentwicklung bietet im Rahmen ihres Veranstaltungsprogramms Beschäftigten, die Angehörige pflegen oder betreuen, Informationsveranstaltungen mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten in Bezug auf zu pflegende Angehörige an. Diese Veranstaltungen sollen unsere Beschäftigten auf ihre anstehende Übernahme von Pflegeaufgaben innerhalb der Familie vorbereiten und ihnen bestenfalls Sicherheit und einen Wissensvorsprung für kommende Pflegesituationen bieten. Die Kosten dafür werden vom Univ. Klinikum getragen.

### V.2.2.6 „Erfolgreich wieder einsteigen" nach Elternzeit/Sonderurlaub/Pflegezeit

Dieser Leitfaden für Beschäftigte und Vorgesetzte, vom Vorstand unterschrieben, ist seit Februar 2014 hier am UKT in Kraft und verteilt worden. Kernstück sind strukturierte Gespräche zwischen Leitung und Beschäftigten rechtzeitig vor dem Ausstieg und rechtzeitig vor dem Wiedereinstieg, um die betriebliche Abwesenheit und den Wiedereinstieg systematisch zu begleiten und vorzubereiten. Im Dezember 2014 wird erstmals eine Veranstaltung für Wiedereinsteigende von der Akademie für Bildung und Personalentwicklung angeboten.

### V.2.2.7 Telearbeit

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit für Bildschirmarbeitsplätze werden ab 2015 Telearbeitsplätze eingerichtet. Die Dienstvereinbarung dazu ist gerade im Entstehen.

## V.3 Sonstiges

### V.3.1 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz/ Mobbing/ AGG

In einer Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Klinikum ist festgelegt, wie mit sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierungen jeglicher Art umzugehen ist. Damit wird auch den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Rechnung getragen.

### V.3.2 Geschlechtergerechte Sprache

Der klinikumsweite Verzicht auf das generische Maskulinum ist nach wie vor sehr schwer umzusetzen. Der Vorstand versucht, mit gutem Beispiel voranzugehen, dennoch wird die Sensibilisierung für dieses Thema noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Aber unstrittig bleibt, dass die Nennung sowohl der Mitarbeiterinnen als auch der Mitarbeiter ein Ausdruck von Wahrnehmung und Wertschätzung ist.

## VI Inkrafttreten

Dieser Chancengleichheitsplan tritt am 1. August 2014 in Kraft und ist für die Dauer von 5 Jahren erstellt.