

Universitätsklinikum Tübingen

Universitätsklinikum • GB Personal • Geissweg 5 • 72076 Tübingen

Ministerium für Soziales, Gesundheit und
Integration Baden-Württemberg
Else-Josenhans-Straße 6
(Dorotheenquartier, Gebäude A)
70173 Stuttgart

Verwaltung des Klinikums
Geschäftsbereich Personal

Geissweg 5
72076 Tübingen

Burkhard Voigtlaender
Personalreferent

Tel. 07071 29-84437

Fax 07071 29-4477

Burkhard.voigtlaender@med.uni-
tuebingen.de



20.10.2022

Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplans des Universitätsklinikums Tübingen 2019 - 2025

Sehr geehrte Damen und Herren,

im derzeit gültigen Chancengleichheitsplan vom 01.08.2019 kommt das Universitätsklinikum Tübingen der Verpflichtung nach, die Beschäftigung von Frauen zu fördern und im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeitende jeglichen Geschlechts zu sorgen.

Allgemeines

Nach Amtsniederlegung der bisherigen Beauftragten für Chancengleichheit zum 31.12.2021 -wegen Übergangs in die Freistellungsphase vor dem Ruhestand- wurde im November 2021 eine neue Beauftragte für Chancengleichheit von den Beschäftigten des Universitätsklinikums Tübingen gewählt und für die Zeit ab 01.01.2022 für dieses Amt bestellt.

Zum 01.01.2020 wurde am Universitätsklinikum Tübingen eine neue Entgeltordnung eingeführt. Die Vergleichbarkeit zum Chancengleichheitsplan 2019 wird hierdurch eingeschränkt, ermöglicht aber die Vergleichbarkeit zum nächsten Chancengleichheitsplan 2025.

Universitätsklinikum Tübingen
Anstalt des öffentlichen Rechts, Sitz Tübingen
Steuer-Nr. 86156/09402
USt-ID: DE 146 889 674
Geissweg 3
72076 Tübingen
Tel. +49 7071 29-0
www.medizin.uni-tuebingen.de

Aufsichtsrat
Dr. Hans J. Reiter (Vorsitzender)
Vorstand
Prof. Dr. Michael Bamberg (Vorsitzender)
Gabriele Sonntag (Stellv. Vorsitzende)
Prof. Dr. Karl Ulrich Bartz-Schmidt
Prof. Dr. Bernd Pichler
Klaus Tischler

Banken
Baden-Württembergische Bank Stuttgart:
(BLZ 600 501 01) Konto-Nr. 7477 5037 93
IBAN: DE 41 6005 0101 7477 5037 93
BIC (SWIFT-Code): SOLADEST600
Kreissparkasse Tübingen:
(BLZ 641 500 20) Konto-Nr. 14 144
IBAN: DE 79 6415 0020 0000 0141 44
BIC (SWIFT-Code): SOLADES1TUB

Analyse der Beschäftigungszahlen nach Geschlecht, Berufsgruppe bzw. Einstufung

Geschlechter (m/w/d)

Bei der Auswertung nach Geschlechtern wurde zusätzlich noch die Gruppe der Diversen berücksichtigt. Insgesamt werden zum Stichtag 30.06.2022 drei Beschäftigte des Geschlechts „Divers“ am Universitätsklinikum Tübingen beschäftigt. Davon sind zwei Personen in Teilzeit- und eine Person in Vollzeit beschäftigt. Hier ist anzunehmen, dass nicht alle „Nicht-binären“ (diversen) Mitarbeitenden erfasst sind, da das „Coming-out“ nur zögerlich stattfindet. Auch ist das Wissen um das „Selbstbestimmungsgesetz“ noch nicht flächendeckend verbreitet. Dennoch sind alle die es betrifft an dieser Stelle ermuntert, sich individuell registrieren zu lassen.

In annähernd allen Berufsgruppen und Leitungsebenen, insbesondere im Bereich der Pflegeberufe, sind zum Stichtag 30.06.2022 am Universitätsklinikum Tübingen (UKT) überwiegend Frauen beschäftigt – nämlich 74 %.

Bezogen auf die Berufsgruppen sind allerdings im technischen Bereich und im Geschäftsbereich IT derzeit mehr Männer als Frauen beschäftigt.

Im höheren Dienst (Tabelle 2) liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Bereich der Beamten bei 33 % und im Bereich der Angestellten bei 57 %. Beispielhaft handelt es sich hier um folgende Berufe: Leitende Verwaltungsbeamte*innen, Leitende Verwaltungsangestellte, Schulleiter*innen, Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, Pflegerische Leitungen und Funktionsdienstleitungen.

Einrichtung/Dienststelle: Universitätsklinikum Tübingen		Aktueller Planungszeitraum 2022														
		Personal Gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal		
		Besoldungs- /Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																
Beamten/Beamtinnen	A16	1		0%	1		0%									
	A14	5	2	40%	5	2	40%									
Beamt. h. Dienst gesamt		6	2	33%	6	2	33%									
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		3	1	33%	3	1	33%									
Beschäftigte	E14 UK	76	38	50%	25	11	44%				12		0%	39	27	69%
	E13UEUK	15	4	27%	4	2	50%				4		0%	7	2	29%
	E13UK	183	110	67%	14	10	71%	1	1	100%	22	6	27%	126	93	74%
	PUK13	26	21	81%										26	21	81%
	PUK14	8	6	75%										8	6	75%
	PUK15	6	3	50%										6	3	50%
außer tariflich Beschäftigte	SOND	37	8	22%	20	4	20%							17	4	24%
Besch. h. Dienst gesamt		331	190	57%	63	27	43%	1	1	100%	38	6	16%	229	156	68%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		87	33	38%	38	10	26%				9		0%	40	23	58%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		337	192	57%	69	29	42%	1	1	100%	38	6	16%	229	156	68%

In der Tabelle 2 zeigt sich ein Gesamtanteil von Frauen in Höhe von 57 % im höheren Dienst; von insgesamt 337 Personen. Im höheren Dienst entfallen 229 Mitarbeitende auf die Kategorie „Sonstiges Personal“. 156 Personen davon sind weiblich.

Im Bereich der Beschäftigten im höheren Dienst unterscheiden wir Verwaltungs-, Bibliotheks- und Technisches Personal. Die Pflegedienstleitungen sind in der Kategorie „Sonstiges Personal“ enthalten

Der Anteil der Beamtinnen im gehobenen Dienst (A10 – A13) liegt bei 83 %.

Das entspricht bei einer Gesamtzahl von 12 Beamt*innen einer Anzahl von 10 Frauen.

Bei Auswertung der Entgeltgruppen PUK 9L TV UK-Entgelt bis E12 TV UK-Entgelt (gehobener Dienst) beträgt der Gesamtanteil an weiblichen Beschäftigten im Durchschnitt 73 %.

Lediglich in der Entgeltgruppe E12 TV UK-Entgelt mit einer Gesamtzahl von 106 Angestellten sind die weiblichen Beschäftigten mit 43 % unterrepräsentiert.

Der durchschnittliche Anteil an weiblichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen E5 TV UK-Entgelt bis PUK 8 TV UK-Entgelt (mittlerer Dienst) beträgt insgesamt 83 %.

In dieser Entgeltgruppe finden sich folgende Berufsgruppen wieder: Medizinische Fachangestellte, Erzieher*innen, Pflegefachpersonal, Pflegendes der IMC (Intermediate Care), Pflegendes der Intensivstationen (ohne Fachweiterbildung), Angestellte im IT-Support und auch Verwaltungspersonal.

Auch das Technische Personal wird in dieser Entgeltgruppe analysiert. Hier fällt auf, dass Frauen im Technischen Bereich mit deutlichen 12 % unterrepräsentiert sind.

Die Auswertung der **befristet Beschäftigten** (Tabelle 3) ergab zum Stichtag 30.06.2022 einen Anteil weiblicher Beschäftigter von insgesamt 81 %. Hierbei lag der Anteil von Frauen im höheren Dienst bei 77 %, im gehobenen Dienst bei 82 % und im mittleren Dienst bei 81 %. Die maßgeblichen Befristungsgründe sind Elternzeitvertretungen und Drittmittelstellen.

Am Universitätsklinikum Tübingen wurden im Zeitraum 01.08.2019 bis 30.06.2022 insgesamt 4786 Personen neu eingestellt; davon waren 3408 Personen weiblich. Dies entspricht einem Anteil weiblicher Beschäftigter bei den Neueinstellungen von 71 %. Damit besteht hier eine deutliche Überrepräsentanz gegenüber den Neueinstellungen von männlichen Bewerbern.

Qualifizierung Weiterbildung

Die Korrelation vakanter und ausgeschriebener Stellen zu den Bewerbungen auf konkret ausgeschriebene Positionen sowie die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an internen und externen Qualifizierungsmaßnahmen für höherwertige Tätigkeiten kann insofern nicht festgestellt und benannt werden, da das Bewerber- und Qualifizierungsmanagement derzeit noch strukturell dezentral in den jeweiligen Bereichen verantwortet wird.

Eine wesentliche und jährlich wiederkehrende Qualifizierungsmaßnahme für Führungskräfte ist das **Interprofessionelle Führungskräfte-Training** des Universitätsklinikums Tübingen.

Im Zeitraum 01.08.2019 bis 30.06.2022 wurden hier insgesamt 186 Frauen (58,1 %) und 134 Männer (41,9 %) für Führungspositionen geschult.

Bei dem zentral durchgeführten Auswahlverfahren wird die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) regelmäßig beteiligt.

An der Akademie für Bildung und Personalentwicklung wird seit 2012 außerdem eine **Kompaktseminarreihe für Führungskräfte** angeboten.

Im Zeitraum 01.08.2019 bis 30.06.2022 wurden hier insgesamt 122 Frauen (63,9 %) und 69 Männer (36,1 %) für die Übernahme von Führungsaufgaben weitergebildet.

Daneben werden für Führungskräfte eine Seminarreihe „Ressourcen stärken“ und mehrere Themenreihen zu verschiedenen Sachthemen sowie eine Fortbildung „Mitarbeitergespräche strukturiert führen“ angeboten.

Insgesamt ergibt sich bei den genannten Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte ein Anteil an weiblichen Teilnehmenden von 64 %.

Diese Angaben sind jedoch nur beispielhaft und können nicht als abschließend angesehen werden, da das Universitätsklinikum Tübingen in mehreren dezentralen Bereichen weitere unterschiedliche Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte anbietet.

Hierzu können keine umfassenden Angaben über die Anzahl der Teilnehmenden gemacht werden.

Auch die Zahl der Bewerbungen auf- und die Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben kann aus o.g. Gründen derzeit nicht systematisch festgestellt werden.

Wie auch in den vorangegangenen Fassungen des Chancengleichheitsplans des UKT wurde auch im neuen Chancengleichheitsplan ab 01.08.2019 unter Punkt Stellenausschreibung festgelegt, dass sämtliche Stellenausschreibungen gendergerecht publiziert werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird hierbei angefragt.

Bewerbungsverfahren

Im Rahmen einer weiteren Optimierung soll insbesondere darauf geachtet werden, dass in allen Anzeigen darauf hingewiesen wird, dass Vollzeitstellen teilbar sind, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies dient dem Ziel, Frauen, Männern und Diversen / Non-Binären Personen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Bei Unterrepräsentanz-Stellen wurde festgelegt, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden.

Anlässlich des Inkrafttretens des neuen Chancengleichheitsgesetzes im Februar 2016 hat der Geschäftsbereich Personal ein Informationsschreiben mit den gesetzlichen Veränderungen, insbesondere der Beteiligungsrechte der Beauftragten für Chancengleichheit zu deren Teilnahme an allen Bewerbungsverfahren, an die Personalverantwortlichen sowie Führungskräfte verschickt. Dies wird in zentral durchgeführten Bewerbungsverfahren umgesetzt; schwieriger dahingegen ist es zum Teil noch bei dezentral organisierten Bewerbungsverfahren und in kleineren Bereichen, in denen nicht regelmäßig Bewerbungsverfahren durchgeführt werden. Die Beteiligungsrechte der Beauftragten für Chancengleichheit sind außerdem auf der Homepage des Universitätsklinikums Tübingen veröffentlicht.

Im Rahmen des Bewerbungsprozesses wurde eine Verfahrensbeschreibung für Personalauswahlverfahren und ein Interviewleitfaden für Vorstellungsgespräche erstellt, die besonders dezentrale Organisationseinheiten unterstützen und durch das Bewerbungsverfahren leiten sollen, mit dem Ziel, eines einheitlichen Vorgehens am UKT. Im Weiteren wird derzeit ein elektronisches Bewerbungsmanagementsystem namens „eRecruiter“ am UKT als Pilotprojekt in einzelnen Bereichen eingesetzt. Das Recruitment Instrument soll in Zukunft den Personalbeschaffungs- und Auswahlprozess unterstützen und mittels Auswertungen den Bewerbungsprozess laufend optimieren.

Personalentwicklung

Der Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung (Personalentwicklung) unterliegt ebenfalls einer Neustrukturierung. Hier soll die Erfassung, Dokumentation und Auswertung der Bewerbungen für Weiterqualifizierungen aufgebaut werden. Dabei wird darauf geachtet, dass die Beauftragte für Chancengleichheit grundsätzlich rechtzeitig Gelegenheit bekommt, sich bei der Planung, Gestaltung der Maßnahmen und der Auswahl der Teilnehmerinnen/Teilnehmer zu beteiligen. Es werden fortlaufend zahlreiche, finanziell geförderte Fort- und Weiterbildungen für Vollzeit- und Teilzeitkräfte an der Akademie für Bildung und Personalentwicklung (ABiP) des Universitätsklinikums Tübingen angeboten. Primäres Ziel der Akademie sind die Ausbildung sowie die Fort- und Weiterbildung von Auszubildenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Erfordernisse des Klinikums. Das Spektrum reicht dabei von kurzen Informationsveranstaltungen bis zu dreijährigen Ausbildungen und von Seminaren für einzelne Berufsgruppen über interprofessionelle Trainings bis hin zur Führungskräfteentwicklung für das Topmanagement.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Universitätsklinikum Tübingen wurde für seine familienbewusste Personalpolitik zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet. Eines der Ziele des Audits lautet: „Beschäftigte mit Familienaufgaben sollen am Universitätsklinikum Tübingen die gleichen Chancen in Bezug auf Arbeitsplatz und Karriere haben, wie jene ohne Familienaufgaben.“

Teilzeitbeschäftigung

Das Universitätsklinikum Tübingen hat einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten und die unterschiedlichsten familienorientierten Arbeitszeiten. Letzteres ist eine enorme Herausforderung in einem 24-Stunden-Betrieb mit Bereichen, wie zum Beispiel im Pflegebereich, in denen die Beschäftigten ganz überwiegend Frauen sind.

Um einen reibungslosen Arbeitsablauf zu gewährleisten, können wir leider nur wenigen Mitarbeitenden Zeitmodelle anbieten, die sich an den Öffnungszeiten der kommunalen Kindergärten und Tagesstätten orientieren. In Gesprächen, an denen die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen ist wird jedoch versucht, geeignete Kompromisse zu finden.

Kinderbetreuung

Daneben bietet das Universitätsklinikum Tübingen seinen Beschäftigten eine eigene Kindertagesstätte mit insgesamt 147 Ganztagsbetreuungsplätzen an. Die Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums Tübingen wurde in den letzten Jahren erneut um 7 zusätzliche Plätze erweitert, sodass derzeit insgesamt 147 Betreuungsplätze für Kinder im Alter von 1 bis 11 Jahren zur Verfügung stehen. Die Kindertagesstätte verfügt über verlängerte Öffnungszeiten von 5.45 Uhr bis 18.00 Uhr und bietet ausschließlich Ganztagsbetreuungsplätze an. In Kleinkind- und altersgemischten Gruppen werden Kinder zwischen dem ersten und sechsten Lebensjahr sowie Grundschulkinder während der Schulzeit vor und nach dem Unterricht betreut. Dies stellt eine wichtige Voraussetzung dar, um auch alleinerziehenden Elternteilen den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu ermöglichen.

Die Verteilung der Plätze wird von einem Gremium, bestehend aus Mitgliedern der Personalabteilung, der KiTa-Leitung, Personalrat und Beauftragten für Chancengleichheit begleitet und erfolgt nach festen Auswahlkriterien. Bemühungen, dieses Angebot der Kindertagesstätte zu erweitern werden stetig unternommen, sind aber aufgrund des Personalkräftemangels und der momentan explodierenden Baukosten erschwert.

Beurlaubte Beschäftigte

Bei den beurlaubten Beschäftigten handelt es sich nach wie vor überwiegend um Frauen. Der ganz überwiegende Teil der Mitarbeiter/-innen wurde aus familienpolitischen Gründen beurlaubt. In den Auditierungsworkshops „berufundfamilie“ wurde das Ziel festgeschrieben, ein Verfahren zu entwickeln, um kontinuierlichen Kontakt zu den Beschäftigten in Elternzeit oder Sonderurlaub zu halten und besonders den Wiedereinstieg frühzeitig zu planen und zu strukturieren. Dieses Verfahren wurde inzwischen erfolgreich etabliert. Der größte Teil der Rückkehrenden beantragt zum Wiedereinstieg die Arbeitszeit befristet aus familiären Gründen zu reduzieren. Die Möglichkeit dazu bietet der Tarifvertrag in § 9 TV-UK.

Mobile Office

Außerdem wurde aktuell eine neue Dienstvereinbarung für mobiles Arbeiten („Mobile Office“) zwischen dem Personalrat und dem Universitätsklinikum Tübingen beschlossen. Ziel ist es, eine örtliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch des Klinikums neu zu regeln und zu gestalten.

Schutz der Beschäftigten

Es besteht eine Dienstvereinbarung zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Benachteiligungen und Schädigungen am Arbeitsplatz. Daneben wird auch eine interne Fortbildung mit

dem Thema „Schutz vor Benachteiligungen und Schädigungen am Arbeitsplatz“ (z.B. Diskriminierung, Mobbing u. sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz) angeboten. Die BfC schult zu diesem Thema in den Ausbildungsbetrieben (Schule für Pflegeberufe, ATA-/ OTA-Schule).

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das "Freie Training" des Sportmedizinischen Trainingszentrums (UK-Fit) bietet eine umfangreiche, kompetente Betreuung und individuelle Beratung, um persönliche Trainingsziele zu verfolgen. Das Konzept bietet ein "Freies Training" für MitarbeiterInnen des UKT, deren PartnerInnen und externe TeilnehmerInnen. Dank der Unterstützung des Klinikums können die Preise für das Abonnement der MitarbeiterInnen und deren PartnerInnen sowie für Auszubildende niedrig gehalten werden.

Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben

Die wesentliche Zielvorgabe im Chancengleichheitsplan 2019 lautet:

„Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz, sowohl beim Entgelt als auch bei den Führungspositionen.“

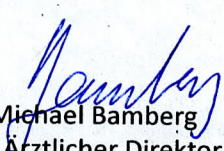
Sowie allen Mitarbeitenden (auch in Führungspositionen) die Möglichkeit anzubieten, „in Teilzeit zu arbeiten“ um Familie und Beruf vereinbar zu machen.

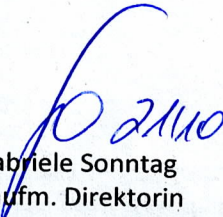
Zum Stichtag 30.06.2019 (Datenerhebung 2019) betrug der Anteil von Frauen in den Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen des Höheren Dienstes durchschnittlich 52 %. Demgegenüber lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten in diesen Entgelt-/ Besoldungsgruppen zum Stichtag 30.06.2022 bei durchschnittlich 57 %. Somit lässt sich feststellen, dass in den letzten 3 Jahren eine durchschnittliche Steigerung im genannten Bereich von 5,0 Prozentpunkten erzielt werden konnte.

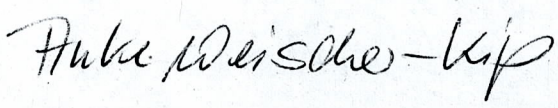
In der Entgeltgruppe E12 UK (gehobener Dienst) konnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten von 39 % (30.06.2019) auf derzeit 43 % (30.06.2022), also um 4,0 Prozentpunkte gesteigert werden.

Bei der Auswertung von Beschäftigten mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben im Bereich des höheren Dienstes hat sich der durchschnittliche Anteil an weiblichen Beschäftigten von 32 % auf 38 % erhöht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen der neuen Entgeltordnung hier die Entgeltgruppen PUK13 bis PUK15 TV UK-Entgelt hinzugekommen sind.

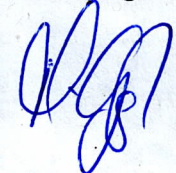
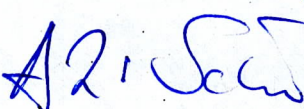
Mit freundlichen Grüßen


Prof. Dr. Michael Bamberg
Leitender Ärztlicher Direktor


Gabriele Sonntag
Kaufm. Direktorin


Anke Weischer-Kip
Beauftragte für Chancengleichheit

GBLA, L

A241  20.10.2022
A21  20.10.2022