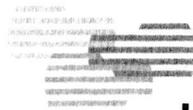


Universitätsklinikum Tübingen



**Universitätsklinikum
Tübingen**

Chancengleichheitsplan 2019

Sechste (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 80 % 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 **06.12.2019**


Prof. Dr. Michael Bamberg
Leitender Ärztlicher Direktor


Gabriele Sonntag
Kaufm. Direktorin


Sabine Schneiderhan
Beauftragte f.Chancengl.


Personalfirat

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. § 75 Abs. 4 Nr. 19 Landespersonalvertretungsgesetz zugestimmt.

III Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die im Anhang enthaltenen Statistiken (Tabellen 1 bis 5) beziehen sich ausschließlich auf das nichtwissenschaftliche Personal und sind Bestandteil dieses Chancengleichheitsplans. Die befristet Beschäftigten werden in Tabelle 3 gesondert dargestellt.

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 30.6.2019

Nach dem Personal-Ist-Bestand am Stichtag 30.6.2019 (Tabelle 2) sind von den insgesamt 6292 Beschäftigten (einschließlich Beurlaubte, ohne befristet Beschäftigte) 5017 Frauen und 1275 Männer. Damit beträgt der Frauenanteil insgesamt 80%. Gegenüber der letzten Auswertung im Jahr 2014 ist der Frauenanteil um 3,0% gestiegen.

IV.1.1 Höherer Dienst

Im **Höheren Dienst** beträgt der Anteil der Frauen bei den Beamtinnen/Beamten in den Besoldungsgruppen A16 bis A14 43%. In der Statistik 2014 lag der Frauenanteil hier noch bei 40%. Die Steigerung um 3%-Punkte ist darauf zurückzuführen, dass bei insgesamt 7 Beschäftigten die Anzahl von Beamtinnen im Höheren Dienst von 2 auf 3 gestiegen ist. Dabei liegt der Anteil an weiblichen Beschäftigten in der Besoldungsgruppe A14 wie bereits im Jahr 2014 bei 50%. In der Besoldungsgruppe A16 ist lediglich ein Beamter beschäftigt.

Im Angestelltenbereich beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Gehaltsgruppen E14 TV UK-Entgelt gleichbleibend 49% und in E13 TV UK-Entgelt 68%. Damit ergibt sich eine Steigerung in der Gehaltsgruppe E13 UK um 12%-Punkte im Vergleich

zum Vorgängerplan. Dagegen haben wir bei der E13UEUK einen Rückgang der Stellen von 29 auf 19 Stellen mit einem Verlust von 12%-Punkten bei den Frauen.

Von insgesamt 31 außertariflich Beschäftigten im höheren Dienst sind derzeit 35% der Beschäftigten Frauen. Zum Stichtag 30.06.2014 ergab sich hier ein prozentualer Anteil von 37%.

Stellenbesetzungen				
Höherer Dienst	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
Beamtinnen	3	4	7	43%
Tarif-Beschäftigte	78	62	140	56%
außertariflich Beschäftigte	11	20	31	35%

Abbildung 1

Im gesamten höheren Dienst sind aktuell 30 Personen mehr beschäftigt als zum Stichtag 30.06.2014. Der Frauenanteil ist dabei im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan von 47% auf 52% gestiegen.

Handlungsbedarf besteht noch bei wenigen Positionen des höheren Dienstes, sowohl bei den Beamtinnen (A 16), als auch bei den Tarif-Beschäftigten (E 13 UEUK) und bei den außertariflich Beschäftigten.

IV.1.2 Gehobener Dienst

Im **Gehobenen Dienst (Beamtinnen/Beamte)** wurde in der Besoldungsgruppe A13 zum Stichtag 30.06.2019 ein Anteil an weiblichen Beschäftigten von 100% festgestellt. Im Vorgängerplan (30.06.2014) betrug der prozentuale Anteil hier noch 50%. In der Besoldungsgruppe A12 besteht, wie bereits zum Stichtag des Vorgängerplans, eine leichte Unterrepräsentation von Frauen mit einem Anteil von 40%. In der Besoldungsgruppe A11 sind 4 von 5 Stellen mit Beamtinnen besetzt; der Anteil beträgt damit 80% und blieb damit im Vergleich zum Vorgängerplan konstant. Die Besoldungsgruppe A10 ist weiterhin zu 100% (2 von 2 Stellen) mit Frauen besetzt (keine Änderung gegenüber 2014). In der Besoldungsgruppe A9 befinden sich zum Zeitpunkt der Erhebung keine Beschäftigten.

Insgesamt liegt der Anteil der Beamtinnen im gehobenen Dienst bei 71%. Zum Stichtag 30.06.2014 betrug dieser Wert noch 61%.

Im **Angestelltenbereich des gehobenen Dienstes** ergibt sich im Vergleich zur Auswertung von 2014 keine Änderung des Frauenanteils von 72%. Damit ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten in diesem Bereich in den letzten 5 Jahren unverändert geblieben. In der Entgeltgruppe E12 UK sind die weiblichen Beschäftigten mit einem Anteil von 39% leicht unterrepräsentiert. Hier lässt sich allerdings eine Erhöhung der Quote um 10 Prozentpunkte feststellen.

Der Frauenanteil in der Entgeltgruppe 11A UK ist seit 2014 auf 80% angestiegen. Allerdings haben wir einen Verlust von 1 Prozentpunkt in der E11 UK (36%).

Bei den Entgeltgruppen E10/E10A UK liegt der Frauenanteil in beiden Gruppen deutlich über 50% und das selbe gilt für die Entgeltgruppen E9Z UK bis E9D UK.

Handlungsbedarf besteht somit noch bei wenigen Positionen des gehobenen Dienstes, sowohl bei den Beamtinnen in der Besoldungsstufe A 12, als auch bei den Tarif-Beschäftigten in den Entgeltstufen E12A UK, E12 UK und E11 UK.

Stellenbesetzungen				
Gehobener Dienst	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
Beamtinnen	10	4	14	71%
Tarif-Beschäftigte	1332	528	1860	73%

Abbildung 2

IV.1.3 Mittlerer Dienst

Im **Mittleren Dienst** sind im Beamtenbereich zwei von drei Stellen der Besoldungsgruppe A9 mit Frauen besetzt; das entspricht einem Anteil von 67%. Hier ergab sich keine Änderung zum Vorgängerplan. Im Angestelltenbereich des Mittleren Dienstes beträgt der Anteil der Frauen in den Gehaltsgruppen E8 bis E5 UK insgesamt 85% und ist damit im Vergleich zu 2014 (84%) nahezu gleich geblieben.

Insgesamt beträgt der Anteil der beschäftigten Frauen im mittleren Dienst 85%.

Stellenbesetzungen				
Mittlerer Dienst	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
Beamtinnen	2	1	3	67%
Tarif-Beschäftigte	2979	525	3504	85%

Abbildung 3

IV.2 Auszubildende am 30.6.2019

Von insgesamt 733 Auszubildenden im Bereich der Angestellten waren am 30.6.2019 602 Frauen; das entspricht einem Anteil von 82%. Im Jahr 2014 lag der Anteil der Frauen hier bei 84%.

IV.3 Beurlaubungen

Beurlaubungen betreffen zu 97% Frauen, wobei der Beurlaubungsgrund ganz überwiegend familienpolitisch bedingt ist. Von insgesamt 333 Beurlaubten sind 322 Frauen. Diese Zahlen lassen zwei Vermutungen zu. Eine Vermutung wäre, dass viele Beschäftigte noch überwiegend tradierte Rollenverteilungen leben. Der andere Gedanke könnte sein, dass es für die im Gesundheitswesen beschäftigten Männer schwierig ist, sich beurlauben zu lassen bzw. mehr als die beiden obligatorischen Elternzeitmonate zu nehmen. Das Ziel wird sein, diese beiden Vermutungen im Auge zu behalten und statistisch zu erheben, wie viele Männer pro Jahr wie viele Monate Elternzeit beantragen.

Das UKT befürwortet eine partnerschaftliche Aufteilung der familiären Aufgaben. Dies wird weiterhin breit kommuniziert werden.

Anzahl der Beurlaubungen nach Dienststart					
Dienststart	Anzahl aller Beschäftigter in dieser Gruppe	beurlaubte Frauen	beurlaubte Männer	Beurlaubte Gesamt	Frauenanteil an den Beurlaubten in %
Höherer Dienst	178	6	0	6	100%
gehobener Dienst	1874	77	5	82	93%
Mittlerer Dienst	3507	236	5	241	98%

Abbildung 4

IV.4 Teilzeitbeschäftigung

Von insgesamt 2783 Teilzeitbeschäftigten am 30.06.2019 sind 89% Frauen. Der geringste Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen liegt im höheren Dienst mit derzeit 81%, der höchste im mittleren Dienst mit 91%.

Die Teilzeitquote insgesamt im nicht-wissenschaftlichen Bereich beträgt bei 6292 Beschäftigten 44% und von den insgesamt 5017 Frauen sind 2485 in Teilzeit beschäftigt, das entspricht einem prozentualen Anteil von fast 50%.

Im gesamten höheren Dienst beträgt der Anteil an teilzeitbeschäftigten

- Frauen: 17%
- Männern: 4%

Im gesamten gehobenen Dienst beträgt der Anteil an teilzeitbeschäftigten

- Frauen: 40%
- Männern: 7%

Im gesamten mittleren Dienst beträgt der Anteil an teilzeitbeschäftigten

- Frauen: 49%
- Männern: 5%

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

Teilzeitstellen (TZ) nach Dienststart							
Dienststart	Anzahl aller Beschäftigter in dieser Gruppe	Anzahl aller TZ-Stellen in dieser Dienststart	Anzahl Frauen in TZ	Anzahl Männer in TZ	Anteil TZ-beschäftigte ♀♀ in der Dienststart in%	Anteil TZ-beschäftigte ♂♂ in der Dienststart in%	Frauenanteil an TZ-Stellen in%
Höherer Dienst	178	37	30	7	17%	4%	81%
gehobener Dienst	1874	874	742	132	40%	7%	86%
Mittlerer Dienst	3507	1865	1706	159	49%	5%	91%

Abbildung 5

IV.5 Befristet Beschäftigte (Tabelle 3)

Zum Stichtag 30.06.2019 sind am Universitätsklinikum Tübingen beim nichtwissenschaftlichen Personal insgesamt 490 Personen mit befristetem Arbeitsvertrag beschäftigt. Davon beträgt der Anteil an weiblichen Beschäftigten insgesamt 83 %. Dieser hohe Durchschnittswert ist dem hohen Anteil an Frauen am UKT geschuldet und entspricht fast dem Frauenanteil im gesamten nicht-wissenschaftlichen Bereich.

Die maßgeblichen Befristungsgründe sind Elternzeitvertretungen und Drittmittelstellen. Im Vergleich zum Stichtag des Vorgängerplans ist die Gesamtzahl der befristet Beschäftigten um 172 Personen gesunken. Der Frauenanteil lag zum 30.06.2014 bei insgesamt 79%.

Befristungen					
Dienststart	Anzahl aller Beschäftigter in dieser Gruppe	Befristungen Gesamt	Anzahl ♀♀ mit Befristung	Anteil ♀♀ an Befristungen in %	Befristete ♀♀ in % an Gesamt-Stellenanzahl
Höherer Dienst	178	32	19	59%	11%
gehobener Dienst	1874	145	115	79%	6%
Mittlerer Dienst	3507	313	272	87%	8%

Abbildung 6

IV.6 Führungskräfte

Der Blick auf die Zahlen der oberen Führungsebenen zeigt ein differenziertes Bild.

Während in der Pflege überwiegend Frauen in Führungspositionen sind (die Pflegedienstleitungen sind zu 88% weiblich, die Bereichsleitungen zu 64%), sind Frauen in den Führungsebenen anderer Berufsgruppen weniger repräsentiert, z.B. in der Technik und im Geschäftsbereich IT. Exemplarisch wird aus unterschiedlichen Berufsgruppen und Hierarchieebenen die Geschlechterverteilung in Leitungsfunktionen dargestellt:

IV.6.1 Frauenanteil in der 1. Führungsebene: Klinikumsvorstand

Führungsebene 1				
Klinikumsvorstand	Gesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anteil Frauen in %
	5	1	4	20%

Abbildung 7

IV.6.2 Frauenanteil in der 2. + 3. Führungsebene (exemplarisch)

Führungsebene 2 + 3 (exemplarisch)				
Bereiche	Gesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anteil Frauen in %
Pflegedienstleitungen	8	7	1	88%
Geschäftsbereichsleitungen:				
GB A - E, Zentr. Controlling, Zentralbereich der Geschäftsleitung, Informationstechnologie, TBA	9	0	9	0%
Geschäftsführung Med. Fakultät	1	1	0	100%
Stabsstellen des Klinikumsvorstands	9	3	6	33%
Akademieleitung	1	1	0	100%
Apothekenleitung	1	0	1	0%
Abteilungsleitungen Techn. Betriebsamt (TBA)	6	0		0%
Stabstelle und Abteilungsleitungen GB Informationstechnologie	6	0		0%
BereichscontrollerInnen	13	6	7	46%
Abteilungsleitungen Verwaltung:				
▪ Personal: A1 - A5	5	2	3	40%
▪ Finanzen: Abtl.ltg. B1 - B6	6	3	3	50%
▪ Bau + Technik: Abtl.ltg. C1 - C4	4	0	4	0%
▪ Wirtschaft: Abt.ltg. D1 - D3	3	1	2	33%
▪ Zentr. Betriebsmanagement E1 - E4	4	2	2	50%
Gesamt	22	8	14	36%
Gebäudemanagement	13	8	5	62%
Bereichsleitungen Pflege	72	46		64%

Abbildung 8

Die Fluktuation in Führungspositionen ist eher gering, deshalb wird es eine große Herausforderung für das UKT sein, in den kommenden Jahren genau in diesen Bereichen für Frauen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein bzw. Frauen intern dahin zu entwickeln und Frauen von außerhalb über ansprechende Stellenangebote auf uns neugierig zu machen.

IV.7 Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 ChancenG (Tabelle 4)

Laut der aktuellen Datenerhebung zum 30.06.2019 beträgt die Anzahl der Einstellungen im Auswertungszeitraum insgesamt 5481. Davon wurden 4082 weibliche Beschäftigte eingestellt. Dies ergibt einen Frauenanteil bei den Einstellungen von 74%.

Bei insgesamt 3 Beförderungen war eine Frau betroffen (33%), und bei insgesamt 649 Höhergruppierungen waren 474 der betroffenen Beschäftigten Frauen (73%).

V Ziele und Maßnahmenplanung

V.1 Unterrepräsentanzbereiche von Frauen

V.1.1 Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz, sowohl beim Entgelt als auch bei den Führungspositionen

Die Erfüllung des Verfassungsauftrags aus dem Grundgesetz, Art. 3 ist ein fortlaufender Prozess mit wiederkehrenden Schwankungen. Wir sehen, dass sich das Geschlechterverhältnis innerhalb der Entgeltstufen sehr langsam, aber dennoch stetig verbessert. Aber erstaunlicherweise bildet sich dies nicht in der Anzahl der Führungskräfte in den oberen Führungsebenen wieder.

Der Kern des Chancengleichheitsplanes ist, Ziele und Maßnahmen zum Abbau der strukturell bedingten Unterrepräsentanz von Frauen festzulegen. Grundlage ist das Chancengleichheitsgesetz Baden-Württembergs von Februar 2016.

Die Weiterentwicklung der Führungspositionen hin zu einer wirklichen Parität, wird eine große Herausforderung werden. Bereits jetzt wird die Beauftragte für Chancengleichheit zu allen Bewerbungsgesprächen eingeladen. Auf viele Ausschreibungen erhalten wir nur wenige Bewerbungen von Frauen. So gibt es im technischen Bereich fast keine Frauen, die sich bewerben und im IT-Bereich sind es sehr wenige. In beiden Bereichen haben wir die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht und zumindest in der IT können wir immer wieder junge Frauen gewinnen, die bei uns die Ausbildung zur Fachinformatikerin absolvieren.

Insgesamt spüren wir die demographische Entwicklung und den Fachkräftemangel in vielen Bereichen, wir spüren, dass wir im Wettbewerb um die Besten auch deshalb unterliegen, weil die freie Wirtschaft mehr Anreize anbieten kann.

Das UKT ist stark daran interessiert, qualifizierte Frauen zu gewinnen, aber wie die tatsächliche Besetzung von Stellen in den nächsten 6 Jahren sein wird, kann heute noch nicht abgeschätzt werden.

Selbstverständlich wird die Beauftragte für Chancengleichheit weiterhin in den Bewerbungsverfahren frühzeitig beteiligt.

V.1.2 Maßnahmen

V.1.2.1 Stellenausschreibung

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. Dazu hat der GB Personal ein Informationsschreiben „Gendergerechten Betitelung der Stellenausschreibungen“ in Absprache mit der Beauftragten für Chancengleichheit erstellt. Diese Information ist im Intranet auf den Seiten der GB Personal unter „Informationsschreiben Aktuelles“ abrufbar

Für Stellenbesetzungsverfahren im höheren und gehobenen Dienst und bei Führungspositionen müssen Frauen künftig in allen Ausschreibungstexten ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Diese Vorgabe muss in alle Abteilungen kommuniziert und im Verfahren innerhalb des GB Personal festgeschrieben 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 die Abteilungsleitungen aller Berufsgruppen für das Thema „Führung in Teilzeit“ zu begeistern. Noch ist die Befürchtung, dass mit geteilten Leitungsfunktionen ein Qualitätsverlust verbunden ist, größer, als die Dringlichkeit oder der Wunsch einer Anpassung an gesellschaftliche Veränderungen.

In der Führungskonzeption der Pflegedirektion ist die Möglichkeit der Führung in Teilzeit explizit erwähnt. In dieser Berufsgruppe haben wir eine ganze Reihe von Teilzeitbeschäftigten in der Führungsebene, doch in der Regel handelt es sich dabei nicht um tatsächliche Jobsharing-Modelle, sondern um vollzeitnahe Teilzeitstellen. Das hat zur Folge, dass MitarbeiterInnen, die dieses Modell wählen, von regelmäßiger Mehrarbeit berichten. Leider gibt es nicht viele „good-practice“-Beispiele zu regelrechten Jobsharing-Modellen am UKT.

Einen grundsätzlichen Verbesserungsbedarf bei den Ausschreibungen sehen wir bei externen Personalvermittlungs/-beratungsstellen, die wir manchmal einschalten müssen, um geeignete BewerberInnen zu finden. Deren Fokus ist nicht in erster Linie auf Genderthemen gerichtet, aber sie werden häufig genau dort eingeschaltet, wo wir die höchste Frauenunterrepräsentanz haben, nämlich bei den Führungspositionen und AT-Stellen.

Unser Ziel ist, hier ein Verfahren zu etablieren, welches die Beauftragte für Chancengleichheit einbindet, bevor die Ausschreibungen für das UKT von den Personalvermittlungs/-beratungsstellen veröffentlicht werden.

V.1.2.2 Einstellungsverfahren und beruflicher Aufstieg

Nach Inkrafttreten des novellierten ChancenG hat die Geschäftsbereichsleitung Personal, nach Rücksprache mit der Beauftragten für Chancengleichheit, ein Informationsschreiben über die erweiterten Beteiligungsrechte der Beauftragten für Chancengleichheit, insbesondere bei Einstellungen, an die Vorgesetzten verschickt. Dieses Merkblatt ist im Intranet auf den Seiten des GB Personal unter „Informationsschreiben Aktuelles“ für alle Beschäftigten abrufbar.

Da am UKT die Bewerbungsgespräche noch immer dezentral organisiert und durchgeführt werden, hat der GB Personal Anfang 2016 die Bewerbungs- und Einstellungsverfahren in einer Verfahrensbeschreibung formuliert und 2018 überarbeitet. Darin werden unter anderem die Beteiligungsrechte der Beauftragten für Chancengleichheit im Bewerbungsverfahren zusammengefasst:

- Beteiligung bei der Stellenausschreibung
- Teilnahmerecht an allen Vorstellungsgesprächen
- Beteiligung an der Auswahlentscheidung
- Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen

Leider passiert es trotzdem, v.a. in kleineren Abteilungen, dass Führungskräfte keine Erfahrung mit der Durchführung von Bewerbungsverfahren haben, sich nicht über die Beteiligungsrechte der unterschiedlichen Funktionen am UKT informieren und die Beauftragte für Chancengleichheit erst im Nachhinein einbinden. Aufgrund des dezentralen Einstellungsverfahrens und der Fluktuation wird dies schwer zu beseitigen sein.

Seit wenigen Monaten ist nun der Pflegebereich einer Klinik im Projektstatus mit der **Einführung des eRecruiter®**, einem online-Bewerbungsverfahren. Dieses Verfahren soll sukzessive zunächst auf den gesamten Pflegebereich und dann nach und nach auf alle anderen Bereiche ausgedehnt werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat einen Zugang zum System und kann alle Dokumente (Bewerbungsmappen, Schriftverkehr, Terminplanung, ...) einsehen. Wir versprechen uns von der Einführung und Ausdehnung des Systems eine durchgängige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit, unabhängig von der Erfahrung der einzelnen Führungsperson. Und bis das Verfahren überall etabliert ist, müssen die Beteiligungsrechte fortlaufend weiterhin kommuniziert werden.

Der hohe Anteil an Frauen in den Leitungsfunktionen in der Pflege entspricht in etwa dem Anteil der Frauen in der gesamten Berufsgruppe und wir werden versuchen den Frauenanteil in Leitungspositionen in der Pflege weiterhin hoch zu halten.

Beklagt werden teilweise die fehlenden identischen **Beurteilungskriterien** für die Bewerbungsgespräche. Inzwischen wurden 2018 von der Akademie für Bildung und Personalentwicklung, mit Beteiligung der Beauftragte für Chancengleichheit, des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung Gesprächsleitfäden, so auch für Bewerbungsgespräche, entwickelt.

Die Entwicklung eines übergeordneten **Kompetenzmodells**, für das gesamte UKT wurde Ende 2018 abgeschlossen. Die Weiterentwicklung zu **Kompetenzprofilen** für die einzelnen Berufsgruppen steht noch ganz am Anfang. Am Ende dieses Prozesses sollen diese Profile objektiv die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen der Bewerbenden in den Vordergrund bringen und nicht, wie zum Teil geschehen, deren „Arbeitsstellen-Biographien“. Wir versprechen uns davon auch die Berücksichtigung von 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

Die demographische Entwicklung und der spürbare Fachkräftemangel verlangen vorausschauende, strategische Personalentwicklung in Bezug auf

- die Gewinnung und Bindung von Beschäftigten,

- die gezielte Kompetenzentwicklung,
- ein lebensphasenorientiertes Gesundheitsmanagement.

Dies wurde so formuliert im Strategie- und Entwicklungsplan 2025. Natürlich sind die Adressaten Frauen **und** Männer, aber einige der Handlungsfelder im Strategieplan kommen ganz besonders der Lebenssituation von Frauen entgegen.

Eine wesentliche Veränderung wurde schon unter V.1.2.2 (Einstellungsverfahren und beruflicher Aufstieg) beschrieben, nämlich die Entwicklung der **Kompetenzprofile**. Davon werden Frauen profitieren, die länger aus dem Arbeitsleben ausgestiegen sind und in dieser Zeit Familienaufgaben übernommen haben.

Berufliche Fortbildung ist ein wichtiges Element, um den Anteil von Frauen in Unterrepräsentanzbereichen zu erhöhen. Die Akademie für Bildung und Personalentwicklung am UKT bietet zahlreiche Bildungsveranstaltungen an, die eine höhere Qualifikation ermöglichen und/ oder auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten vorbereiten:

Weiterbildungen:

- Fachkrankenpflege im Operationsdienst
- IMC, Intensivpflege und Anästhesiepflege
- Pädiatrische Intensivpflege
- Psychiatrische Pflege
- Onkologische Pflege
- Palliative Care
- Berufspädagogische Zusatzqualifikation (PraxisanleiterInnenkurs)

Fortbildungen:

- interprofessionelles Führungskräfte-Training
- Kompaktseminare für Führungskräfte
- Seminarreihe "Ressourcen stärken! Teamorientierte Führung im Krankenhaus"
- zahlreiche berufsspezifische Seminare

Außerdem können Beschäftigte des Universitätsklinikums Tübingen an den Tagungen, Seminaren und Lehrgängen der Württembergischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA) teilnehmen.

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

Die Pflegedirektion erstellte in Abstimmung mit der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Personalrat eine Leitlinie, die das Bewerbungs- und Auswahlverfahren für die Teilnahme an entgeltrelevanten Fort-/Weiterbildungen der Pflege regelt. In dieser Leitlinie ist für den gesamten Prozess die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit festgelegt.

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. Die Fortbildungszeit wird als Arbeitszeit gutgeschrieben, wenn die Veranstaltung auf den Wiedereinstieg vorbereitet bzw. in dienstlichem Interesse ist. Grundsätzlich können Beurlaubte 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 und eine wertschätzende Haltung hier am Universitätsklinikum die Vereinbarkeit zu erleichtern. In allen Arbeitsbereichen sollen Beschäftigte mit Vereinbarkeitsthemen ein Klima vorfinden, 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. Deshalb müssen die Frauen, um Beruf und Familie leben zu können Kompetenzen und Fähigkeiten entwickeln, 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, innerhalb des Universitätsklinikums die Rahmenbedingungen möglichst günstig für Eltern und pflegende Angehörige zu gestalten.

V.2.2 Maßnahmen

Um die Vereinbarkeit systematisch anzugehen, hat der Vorstand 2011 und 2014 entschieden, zwei Auditierungen „berufundfamilie“ durch der Hertie-Stiftung durchführen zu lassen. In den beiden Auditierungen standen in erster Linie strukturelle Maßnahmen im Vordergrund. Inzwischen ist das UKT dem Familiennetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ beigetreten, daneben werden situationsadäquate, individualisierte Lösungen gesucht/vereinbart.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass das Hauptanliegen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Regelbetreuung für ihre Kinder ist, in Verbindung mit den Arbeitszeiten. Deshalb haben wir uns auf die Suche nach einem Platz für eine Erweiterung unserer Kinderbetreuungskapazitäten gemacht. Das erweist sich im Moment noch als sehr schwierig. Doch selbst wenn ein Platz gefunden würde, bedeutet es im Moment noch nicht, dass wir auch ausreichend ErzieherInnen finden werden, die diese zusätzlichen Plätze verlässlich betreuen werden.

Nachfolgend sollen nun einzelne Themen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hier am UKT angesprochen werden

V.2.2.1 Familienorientierte 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 an den Erfordernissen orientierte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einzuräumen. Zu diesem Zweck wird im Einzelfall geprüft, ob eine flexiblere Gestaltung unter Berücksichtigung eines reibungslosen Dienstbetriebs möglich ist. Dies sind generell kritische Gespräche, die Beauftragte für Chancengleichheit wird grundsätzlich dazu eingeladen.

Aufgrund des Tarifvertrags Entlastung etabliert die Pflegedirektion ein „flexibles Ausfallmanagement“, mit einem zentralen Springerpool für den Pflegebereich. Beschäftigte, die bereit sind, sich in mehreren festgelegten Bereichen einzuarbeiten, um dort bei Personalnot zu arbeiten, bekommen einen absolut verlässlichen Dienstplan und individuelle Arbeitszeiten.

V.2.2.2 Kinderbetreuung

Regelbetreuung

Ein wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Unterhaltung der klinikeigenen Kindertagesstätte.

2015 wurde die bestehende Kita mit 100 Plätzen für 1-6 jährige Kinder um eine zusätzliche Kleinkindgruppe erweitert, auf 110 Plätze. Hinzu kommen noch 30 Plätze im eigenen Schülerhort. Seit 2015 hat das UKT außerdem eine Kooperation mit der Stadt Tübingen über 10 Belegplätze für Kinder im Alter von 1 bis 3 Jahren in einer städtischen Einrichtung.

In der klinikeigenen Kita können Beschäftigte ihre Kinder in der Zeit zwischen 5.45 Uhr und 18.00 Uhr von kompetenten Fachkräften betreuen lassen. Die jährlichen Schließzeiten sind reduziert: die Kita hat nur zwischen Weihnachten und Neujahr geschlossen und, im jährlichen Wechsel, jeweils vier Tage nach Ostern bzw. nach Pfingsten.

Wir bekommen jedes Jahr zum Auswahlverfahren ca. 3-4-mal so viele Anmeldungen, wie Plätze zur Verfügung stehen. Deshalb suchen wir schon seit einiger Zeit nach einem Platz für eine weitere Kita. Auf dem Gelände der bisherigen Kita besteht keine weitere Möglichkeit mehr anzubauen. Leider sind die Bemühungen im Moment noch nicht erfolgreich, aber selbstverständlich verfolgen wir die Erweiterung weiterhin.

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.

V.2.2.3 Unterstützung für pflegende Angehörige

Die im Rahmen der Zertifizierungen beschlossene Beratung für alle Beschäftigten des UKT, die pflegebedürftige Angehörige versorgen, durch unsere Abteilung "Sozialberatung, Pflegeüberleitung und Entlassungsmanagement" läuft weiterhin.

Auch die Akademie für Bildung und Personalentwicklung bietet unverändert Veranstaltungen zur Unterstützung pflegebedürftiger Angehöriger an, ebenso wie das geriatrische Zentrum zu ausgewählten Themen.

Viele Beschäftigte nehmen die Pflegezeit für die akute Pflegesituation (§ 2 Pflege ZG) in Verbindung mit dem Pflegeunterstützungsgeld (§44a SGB XI) in Anspruch. Aber hier machen wir die Erfahrung, dass pflegende Angehörige dringend eine vergleichbare Regelung, wie die für kranke Kinder bis zum 12. Lebensjahr benötigen würden. Eine einmalige Unterstützung pro pflegebedürftigen Angehörigen ist nicht ausreichend und bildet nicht die Realität ab. Im Moment kompensieren die Beschäftigten die Bedarfe an freien Tagen zur Begleitung und Versorgung ihrer Angehöriger mit Urlaubstagen und Freizeitausgleich, aber das reduziert die Regenerationszeit unserer Beschäftigten und ist keine Lösung auf Dauer. Hier wären in erster Linie der Gesetzgeber und die Sozialversicherungsträger gefordert, analoge Lösungen zur „Kind-krank-Regelung“ im Sozialgesetzbuch festzuschreiben. Bis es dazu kommt, versuchen wir, möglichst schnelle und individuelle Lösungen für und mit den Betroffenen zu finden.

V.2.2.4 „Erfolgreich wieder einsteigen“ nach Elternzeit/Sonderurlaub/Pflegezeit

Dieser Leitfaden für Beschäftigte und Vorgesetzte, vom Vorstand unterschrieben, wird seit Februar 2014 am UKT eingesetzt. Er wurde zuletzt 2018 aktualisiert und wird als hilfreiches Instrument eines strukturierten Kontakthaltens und Wiedereinstiegs in Anspruch genommen.

V.2.2.5 Telearbeit

2016 wurde eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat zur Beantragung und Einrichtung von Telearbeitsplätzen verabschiedet und seither wird Telearbeit in Anspruch genommen. Das Interesse daran ist nicht so groß wie erwartet, aber die Zahlen steigen langsam an. Bislang konnte allen Anträgen zugestimmt werden.

Eingegangene Telearbeitsanträge (Stichtag 30.06.2019)			
Jahr	Frauen	Männer	Gesamt
2016	6	2	8
2017	10	4	14
2018	14	4	18
2019	7	7	14

Abbildung 9

V.3 Sonstiges

V.3.1 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz / Mobbing / AGG

Die vorhandene Dienstvereinbarung befindet sich im Überarbeitungs- und Abstimmungsprozess. Der Ablauf des Verfahrens soll einfacher und klarer dargestellt werden. Die Veröffentlichung der überarbeiteten Dienstvereinbarung möchten wir nutzen, um die „Null-Toleranz-Haltung“ des Vorstandes zu diesem Thema in die Fläche zu bringen. Wir möchten, dass jede einzelne betroffene Person weiß, an wen sie sich wenden kann und wie die Vorgehensweise am UKT ist. Und wir möchten außerdem, dass alle wissen, dass sexuelle Belästigungen, Diskriminierungen, Mobbing nicht geduldet werden am UKT.

V.3.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement / lebensphasenorientiertes Gesundheitsmanagement

Die Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsmanagements hat durch die demographische Entwicklung und das spätere Renteneintrittsalter einen neuen Stellenwert erhalten. Hinzu kommt, dass 79% aller Beschäftigten im nicht-wissenschaftlichen Bereich Frauen sind. Ein großer Prozentsatz der Frauen hat neben dem Arbeitsplatz am UKT noch alles rund um die Kinderbetreuung und/oder Pflege von Angehörigen und den größeren Teil der Hausarbeit vor oder nach ihrem Dienst zu bewältigen.

Auch neuere Untersuchungen zeigen, dass sich die Verteilung der Haushaltstätigkeiten nicht wesentlich verändert hat durch die zunehmende Berufstätigkeit von Frauen. Noch immer tragen sie die Hauptlast davon. Das bedeutet, die dreifache Belastung, Beruf, Kinder/pflegebedürftige Angehörige, Haushaltstätigkeiten kann sich auf die Gesundheit niederschlagen, sowohl was die physischen als auch die psychisch belastenden Faktoren betrifft. Deshalb muss das Thema „Gesundheit“ strategisches Ziel innerhalb des Personalmanagements sein. Vier aktuelle Themen dazu aus dem UKT möchten wir darstellen:

1. Tarifvertrag Entlastung: Ziele des Tarifvertrags sind,
 - die Einführung eines Personalbemessungsinstrumentes zur Festlegung der Regelbesetzung (Tag + Nacht),
 - Stellenaufbau
 - Einführung eines Ausfallmanagements.

Beabsichtigt ist, dass damit die Dienstpläne verlässlicher werden und Arbeitszeitkonten abgebaut werden können. Längerfristig werden diese Maßnahmen die Gesunderhaltung des Pflegepersonals unterstützen. Diese Maßnahmen kommen natürlich allen in der Pflege Beschäftigten zugute. Bei einem Frauenanteil von über 80% in der Pflege profitieren aber vor allem Frauen davon, die neben ihrer Berufstätigkeit noch Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu versorgen haben. Um diese Aufgaben vereinbaren zu können, reduzieren die Frauen ihren Arbeitsumfang, kompensieren aber häufig Personalausfälle durch Einspringen aus dem Frei.

2. Demographie und Gesundheit: unter der Leitung der Akademie für Bildung und Personalentwicklung laufen zwei Projekte dazu in zwei unterschiedlichen Bereichen am

UKT. Darin werden abteilungsspezifische Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung direkt in den Abteilungen, mit den Beschäftigten entwickelt. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist Mitglied im Kernteam des Projektes "Demografie und Gesundheit",

3. Psychische Gefährdungsbeurteilung: seit Ende 2013 fordert das Arbeitsschutzgesetz explizit die Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung. Auch dieses Thema ist im Projektstatus und soll sukzessive am UKT ausgebreitet werden. Zeitdruck, häufige Unterbrechungen, unterschiedliche Anforderungen zur gleichen Zeit von unterschiedlichen Personen sind oft genannte Themen in der psychischen Gefährdungsbeurteilung. Es sind auch die Themen, die in patientennahen Bereichen (Krankenversorgung, Ambulanz und Diagnostik, Patientenaufnahme, ...) eine große Belastung darstellen. Auch hier sprechen wir von Arbeitsbereichen, in denen zu 80% Frauen beschäftigt sind. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist Mitglied in der Lenkungsgruppe „psychische Gefährdungsbeurteilung“.
4. Seit Januar 2019 haben Beschäftigte des UKT die Möglichkeit mit finanzieller Unterstützung des Klinikums sieben Tage Auszeit zu nehmen, im Auszeithaus in Oberschwaben. Dabei handelt es sich um eine nicht konfessionell gebundene Einrichtung der Kirchen in Oberschwaben in Zusammenarbeit mit dem Kloster der Franziskanerinnen in Bad-Waldsee-Reute. Im Zentrum des Aufenthalts steht kein „Programm“ sondern Ausatmen, Erholen, Orientieren, Stille, Natur. Seit Jahresbeginn bis zum 30.06.2019 haben bereits 22 Beschäftigte das Angebot in Anspruch genommen, 21 Frauen und ein Mann. Die Zahlen bestätigen, es ist ein Angebot, das besonders von Frauen in Anspruch genommen wird.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, es sind (noch) keine spezifischen Angebote für Frauen oder Männer formuliert, aber wenn alle Maßnahmen in die Fläche gebracht werden und greifen, ist zu erwarten, dass auch dadurch viele Frauen, besonders mit der Doppelbelastung Beruf und Familienaufgaben, die Regelaltersrente am Universitätsklinikum in guter Gesundheit erreichen.

VI Inkrafttreten

Dieser Chancengleichheitsplan tritt am 1. August 2019 in Kraft und ist für die Dauer von 6 Jahren erstellt.

