



UniversitätsKlinikum Heidelberg

## **Chancengleichheitsplan des Universitätsklinikums Heidelberg A.d.ö.R.**

**01.10.2014 – 30.09.2019**

### **1. Einführung**

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Artikel 3 Abs. 2 GG) ist im Grundgesetz verankert. Das 2005 in Kraft getretene Gesetz zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Chancengleichheitsgesetz) hat zum Ziel, der Benachteiligung auf Grund des Geschlechts entgegenzutreten. Ein Instrument hierzu ist der vorliegende Chancengleichheitsplan des Universitätsklinikums Heidelberg. Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten – und Leitungsaufgaben, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle.

Das Universitätsklinikum Heidelberg ist daran interessiert, den Anteil von Frauen in Bereichen der Unterrepräsentanz zu erhöhen sowie die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen zu verbessern. Weiteres Ziel ist es, auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.

Die Notwendigkeit des Chancengleichheitsplans ergibt sich durch die noch nicht in allen Bereichen und Gehaltsstufen erreichte Gleichstellung von Männern und Frauen. Ziel des Chancengleichheitsplans ist es, nach Analyse der Personalstruktur durch vielfältige Maßnahmen darauf hinzuwirken, dass sich eine positive Tendenz entwickelt. Neben strukturellen Entscheidungen in der Personalentwicklung sind hier Maßnahmen notwendig, die praktisch umgesetzt werden müssen. Das Universitätsklinikum mit dem Anspruch, zu den Spitzenuniversitäten zu gehören, hat eine gesellschaftliche Vorreiterrolle und trägt hier eine ganz besondere Verantwortung.

### **2. Geltungsbereich und Zielsetzung**

2.1. Dieser Chancengleichheitsplan gilt für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten des Universitätsklinikums Heidelberg.

2.2. In vielen Funktionen sind die weiblichen Beschäftigten bereits gut, z. T. auch überwiegend vertreten. Das Klinikum ist daran interessiert, den Anteil von Frauen auch in Bereichen und Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, deutlich zu erhöhen. Dabei legt das Universitätsklinikum auch im Interesse der Frauen ausdrücklich Wert darauf, dass der Vorrang von Eignung, Befähigung und Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) Beachtung findet.

2.3. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen weiter ausgebaut werden.

2.4. Bei der Erstellung des Chancengleichheitsplanes ist die Beauftragte für Chancengleichheit gem. § 5 Abs. 4 ChancenG mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung frühzeitig beteiligt worden.

### **3. Bestandsaufnahme**

Die Datensätze und Schaubilder am Ende dieses Chancengleichheitsplanes machen deutlich, dass am Universitätsklinikum insgesamt die Frauen überrepräsentiert sind. So beträgt der Anteil von Frauen 80 %. Auf höherer Leitungsebene beträgt der Frauenanteil durchschnittlich 62 %.

Bei der Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitpositionen sowie bei Beurlaubungen ist festzustellen, dass 90 % aller Teilzeitbeschäftigten und gar 98 % aller Beurlaubten Frauen sind. Eine veränderte Zusammensetzung hängt an dieser Stelle allerdings auch mit der notwendigen gesellschaftlichen Akzeptanz von männlichen Teilzeitbeschäftigten und weiblichen Vollzeitbeschäftigten zusammen.

Eine klare Unterrepräsentanz besteht in den EDV- und Handwerksberufen.

### **4. Maßnahmen**

In den Bereichen, in denen eine klare Unterrepräsentanz besteht, soll der Frauenanteil deutlich erhöht werden.

#### 4.1. Stellenausschreibungen

Freie Stellen werden im Universitätsklinikum grundsätzlich ausgeschrieben. Dies stellt sicher, dass alle Beschäftigten des Universitätsklinikums über freiwerdende Stellen informiert werden. Der Ausschreibungstext ist so zu formulieren, dass Frauen und Männer in gleicher Weise angesprochen werden und eine Stelle grundsätzlich teilbar ist. Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

#### E-Recruiting

Beim E-Recruiting sind die gleichen Verfahrensweisen zu beachten wie bei anderen Stellenausschreibungen. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird gemäß dem ChancenG frühzeitig an den Bewerbungsverfahren beteiligt. Ihr obliegt die Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen.

#### 4.2. Personalauswahl

In Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen muss die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig beteiligt werden. D.h. sie wird von den einzelnen Personalverantwortlichen bzw. der Personalabteilung so früh kontaktiert, dass sie an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann. Hierzu gehört auch die Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen.

Es werden ihr die Bewerbungsunterlagen aller Personen vorgelegt, welche die Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen, auch die der männlichen Mitbewerber. Es sollen soweit möglich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden, wenn sie die vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen.

Fragen nach der Familienplanung und nach der Kinderbetreuung sind unzulässig.

#### 4.3. Stellenbesetzung

Frauen sind entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung so zu berücksichtigen, dass die Unterrepräsentanz in Führungspositionen abgebaut wird. Dies gilt vor allem für die Besetzung von höherwertigen Stellen. Das Ziel bleibt die Beseitigung der Unterrepräsentanz.

Ferner bietet das Universitätsklinikum im Rahmen der Möglichkeiten ebenso Stellen für Ehe-/Lebenspartnerinnen und -partner an.

#### 4.4 Beanstandungsrecht

Hält die Beauftragte für Chancengleichheit eine Maßnahme, an der sie frühzeitig beteiligt wurde, für nicht vereinbar mit den Vorgaben des Chancengleichheitsgesetzes, kann sie diese binnen

einer Woche nach ihrer Unterrichtung beanstanden. Einzelheiten dazu finden sich in § 22 des Chancengleichheitsgesetzes.

#### 4.5. Fortbildung und Weiterbildung

Die berufliche Fortbildung und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gemäß § 11 Chancengleichheitsgesetzes gefördert. Insbesondere sollen dazu Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen vorbereiten.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird an der Planung und Gestaltung beteiligt.

Im Jahr 2011 wurde ein Familienportal geschaffen, durch welches (beurlaubte) Beschäftigte und Externe Informationen zu Stellenangeboten, Work-Life-Balance und familienrelevanten Themen wie Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen erhalten. Beurlaubte Beschäftigte können mit einer Berechtigung dort auch Zugang zu internen Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten. Das Fortbildungsprogramm kann den beurlaubten Beschäftigten auf Antrag zugeschickt und die Teilnahme ermöglicht werden. Die Wiedereingliederung nach Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung aus sonstigen Gründen soll mit speziellen Fortbildungsveranstaltungen erleichtert werden.

Auf die Bedürfnisse von (Teilzeit-)Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen soll Rücksicht genommen werden. Der Klinikumsvorstand unterstützt die Besetzung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit.

Bei allen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen sollen Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Fortbildungsmaßnahme berücksichtigt werden.

In den letzten 5 Jahren lag der Frauenanteil beim Führungskräfte-Training bei 80 % (incl. der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen).

#### 4.6 Rückkehr aus der Elternzeit oder anderweitiger Beurlaubung/Sonderurlaub/Pflegezeit

Wenn Beschäftigte im Bereich Pflege durch familiäre Verpflichtungen nicht in der Lage sind Schichtdienst zu leisten, haben sie im sogenannten ‚Springer-Pool‘ die Möglichkeit, planbare und verlässliche Arbeitszeiten wahrzunehmen. Zurzeit werden 34 Beschäftigte auf diese Weise eingesetzt. Es ist geplant, die Zahl auf 40 Beschäftigte zu erhöhen.

#### 4.7. Teilzeitarbeit/Telearbeit

40 % der Beschäftigten sind Teilzeitkräfte. In den Schichtplänen sind Schichten enthalten, die speziell die Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigen. Dies ist auch außerhalb der Schichtarbeit anzustreben.

Das Universitätsklinikum ermöglicht eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt insbesondere, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder eines/r nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen erforderlich ist.

Die Personalabteilung erstellt gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit einen Leitfaden für Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen (Inhalt soll z.B. die Beratung über verschiedene Möglichkeiten einer Beschäftigung während und vor allem nach der Elternzeit sein (Wiedereingliederung)).

Telearbeitsplätze sollen bevorzugt durch Beschäftigte mit Familienpflichten besetzt werden. Zur Umsetzung wurde im Jahr 2008 eine Dienstvereinbarung über die Durchführung alternierender Telearbeit abgeschlossen. Dort ist ausdrücklich darauf hingewiesen, dass durch Telearbeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden kann. In Bereichen, in denen dies nach Art der Arbeitsleistung möglich ist, werden Anträge auf Telearbeit großzügig gehandhabt.

Die Reduzierung der Arbeitszeit und Telearbeit dürfen sich grundsätzlich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen. Zwingende dienstliche Belange sind zu berücksichtigen.

Wird beabsichtigt dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder auf Telearbeit einer oder eines Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Näheres regeln § 14 ChancenG bzw. das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

#### 4.8. Kinderbetreuung

Da sich nach wie vor vorwiegend die Frauen wegen fehlender oder nicht passgenauer Kinderbetreuungsmöglichkeiten aus dem Arbeitsleben zurückziehen, ist das Universitätsklinikum seit einigen Jahren bemüht, die Kinderbetreuungsmöglichkeiten auszubauen. Dies bezieht sich sowohl auf die Gruppe der Krippen- als auch auf diejenige der Kindergartenkinder.

##### a. Betreuung von Kindergartenkindern (drei bis sechs Jahre)

Das Universitätsklinikum Heidelberg betreibt seit vielen Jahren eine Kooperation mit dem Studentenwerk in Heidelberg. So werden hier 40 Plätze für die Betreuung von Kindern von Beschäftigten im Alter von bis zu sechs Jahren angeboten. Auf Grund der besonders im Pflegedienst erforderlichen Schichtdienste hat die Kindertagesstätte erweiterte Öffnungszeiten. Zusätzlich werden seit Mai 2012 bei der Kinderkrippe Glückskinder 7 Kindergartenplätze angeboten.

##### b. Betreuung von Krippenkindern (null bis drei Jahre)

Seit September 2008 besteht eine Kooperation mit dem Verein Kinderzentren Kunterbunt e.V.. In einer Einrichtung von Kinderzentren Kunterbunt e.V. werden dem Universitätsklinikum Heidelberg 35 Belegplätze zur Verfügung gestellt für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren.

Darüber hinaus hat das Universitätsklinikum bei der Kinderkrippe Dreikäsehoch sowie bei der Kinderkrippe Glückskinder seit 2011 jeweils 10 Belegplätze. Neu hinzugekommen sind im Dezember 2013 bzw. im Februar 2014 weitere 15 Belegplätze in der Krippe Dreikäsehoch in Dossenheim. Kooperationen bestehen mit KiKu in Heidelberg-Kirchheim, mit der Caritas Großtagespflege sowie mit der Kinderkrippe Champini. Diese Plätze werden vom Universitätsklinikum bezuschusst. Ab voraussichtlich Ende 2015 werden 11 Plätze (Kindergarten und/oder Kinderkrippe) erstmalig in Zusammenarbeit mit der Evangelischen Kirche zur Verfügung stehen.

Aufgrund der hohen Nachfrage plant das Universitätsklinikum den Bau einer eigenen Kinderbetreuungseinrichtung in Kooperation mit dem Studentenwerk.

Insgesamt fließen rund 280.000,- € pro Jahr in die Kinderbetreuung (incl. Fakultät).

Neben den genannten Kinderbetreuungsangeboten ist das Klinikum Mitglied des Heidelberger „Bündnis für Familie“. Dort erarbeiten verschiedene Arbeitgeber und Institutionen Konzepte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

#### 4.9. Ferienbetreuung von Schulkindern

Eine ganzjährige Ferienbetreuung von Schulkindern wird vom Universitätsklinikum Heidelberg finanziell gefördert. Diese Ferienbetreuung bietet Eltern von schulpflichtigen Kindern eine deutliche Entlastung und ist ein wichtiger Bestandteil zur Verwirklichung der Chancengleichheit.

#### 4.10. Teilnahme am Girls' Day und Boys' Day

Der Girls' Day ist ein einmal im Jahr stattfindender Aktionstag, der speziell Mädchen und Frauen motivieren soll, technische und naturwissenschaftliche Berufe zu ergreifen. Er soll damit dazu beitragen, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in den sogenannten „Männerberufen“ zu erhöhen und damit den sich abzeichnenden Fachkräftemangel zu verringern. Seit 2002 beteiligt

sich das Universitätsklinikum Heidelberg regelmäßig mit ständig steigenden Teilnehmerinnenzahlen mit Veranstaltungen. Seit 2008 gibt es auch Veranstaltungen für Jungen in Bereichen von sogenannten „Frauenberufen“.

#### 4.11. BOGY- und BORS-Plätze sowie Sozialpraktika

Das Universitätsklinikum Heidelberg bietet BOGY (= Berufsorientierung an Gymnasien)- und BORS-(Berufsorientierung an Realschulen) Plätze sowie Praktikumsstellen für erforderliche Sozialpraktika an.

### **5. Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Sexuelle Belästigung ist ein Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht. Die Zusammenarbeit am Universitätsklinikum Heidelberg sollte von Respekt, Rücksichtnahme und Toleranz geprägt sein. Sexuelle Belästigung steht dem entgegen und wird am Universitätsklinikum Heidelberg nicht geduldet.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgerufen, sexuelle Belästigung zu verhindern und ihr entgegen zu wirken. Das Universitätsklinikum verpflichtet sich, jeden Einzelfall schnellstmöglich zu überprüfen, Betroffene zu schützen und geeignete Maßnahmen gemäß dem AGG einzuleiten.

Im Einzelnen gilt die Dienstvereinbarung zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Universitätsklinikum Heidelberg vom 19.04.2005.

### **6. Sprachliche Gleichbehandlung**

Im allgemeinen Schriftverkehr ist darauf zu achten, dass alle Texte geschlechtsneutral abgefasst werden. Bei Frauen wird die Berufsbezeichnung in der weiblichen Sprachform verwendet. Formulare enthalten die Anrede "Frau" und "Herr" und werden geschlechtsneutral gestaltet. Schriftstücke, Richtlinien, Ausweise, etc. werden so formuliert, dass Bezeichnungen geschlechtsneutral gewählt werden oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form Verwendung findet. Alle Beschäftigten des Universitätsklinikums Heidelberg werden aufgefordert, ihren eigenen Sprachgebrauch und den ihrer Lehrmaterialien kritisch zu reflektieren. Grundlage ist das Merkblatt des Bundesverwaltungsamtes ‚Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern‘.

### **7. Inkrafttreten**

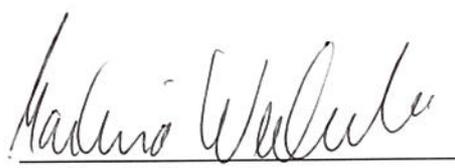
Dieser Chancengleichheitsplan tritt am 01.10.2014 in Kraft und ist für die Dauer von 5 Jahren erstellt.

Auf § 7 Abs. 1 ChancenG wird hingewiesen.

Die frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit war gewährleistet; der Gesamtpersonalrat hat dem Chancengleichheitsplan zugestimmt.

Heidelberg, den 16.09.2014

  
\_\_\_\_\_  
Irmtraut Gürkan  
Kaufmännische Direktorin

  
\_\_\_\_\_  
Martina Weihrauch  
Beauftragte für Chancengleichheit