



**Universitätsklinikum
Leipzig**

Medizin ist unsere Berufung.

Frauenförderplan für die berufliche Chancengleichheit am Universitätsklinikum Leipzig

gültig vom 01.07.2022 – 30.06.2026



Der vorliegende Frauenförderplan für die berufliche Chancengleichheit am Universitätsklinikum Leipzig (UKL) ist gültig vom 01.07.2022 – 30.06.2026 und wurde erstellt vom Bereich 4 – Personal, Recht und Compliance, Referat Personalentwicklung, in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten des Universitätsklinikums Leipzig.

Inhalt

| | | |
|------|---|----|
| I. | Einleitung – Chancengleichheit am Universitätsklinikum Leipzig..... | 4 |
| 1. | Gesetzliche Grundlagen..... | 4 |
| 2. | Aufgaben der Frauenbeauftragten..... | 5 |
| 3. | Aufgaben der/des Antidiskriminierungsbeauftragten..... | 6 |
| II. | Bestandsaufnahme IST-Betrachtung..... | 6 |
| 4. | Geschlechterverhältnis am UKL von 2018 bis 2021..... | 6 |
| 5. | Beschäftigungsstruktur..... | 7 |
| 5.1 | Berufsgruppen und Dienstarten..... | 7 |
| 5.2 | Auszubildende am Universitätsklinikum Leipzig..... | 7 |
| 5.3 | Vergütungsgruppen..... | 8 |
| 5.4 | Frauen in Führungspositionen..... | 9 |
| 5.5 | Teil- und Vollzeitbeschäftigung..... | 10 |
| 5.6 | Ausbildung in Teilzeit..... | 13 |
| 5.7 | Beschäftigte in Elternzeit..... | 13 |
| 5.8 | Teilnahmen an Fort- und Weiterbildungen des internen Bildungsprogrammes..... | 13 |
| III. | Ziele..... | 15 |
| 6. | Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit..... | 15 |
| 6.1 | Stellenausschreibung..... | 15 |
| 6.2 | Gendergerechte Sprache..... | 16 |
| 6.3 | Stellenbesetzungs- und Personalauswahlverfahren..... | 16 |
| 6.4 | Erstellung von Statistiken aller Bewerbungen und Einstellungen..... | 16 |
| 6.5 | Rekrutierung von Auszubildenden..... | 16 |
| 7. | Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie..... | 17 |
| 7.1 | Kinderbetreuung..... | 17 |
| 7.2 | Flying Nanny, Betriebsferienlager, Ferienbetreuung und Kindermitbringtag..... | 17 |
| 7.3 | Familienunterstützende Arbeitszeiten..... | 18 |
| 7.4 | Angebot zur Förderung der Möglichkeit zur flexiblen Arbeitsortgestaltung..... | 19 |
| 7.5 | Teilzeitarbeit / Familienpflegezeit..... | 19 |
| 7.6 | Arbeitsgruppe Familienfreundliches UKL..... | 19 |
| 7.7 | Wiedereinstieg nach Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubung..... | 20 |
| 7.8 | Interne Öffentlichkeitsarbeit und Informationen für Beschäftigte..... | 20 |
| 8. | Maßnahmen zur Stärkung der Präsenz von Frauen in Führungspositionen..... | 21 |
| 8.1 | Stärkere Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen.... | 21 |

| | | |
|-----|---|----|
| 8.2 | Führungsposition in Teilzeit | 21 |
| 8.3 | Fort- und Weiterbildungen | 21 |
| 8.4 | Vergabe von Oberarzt- oder Oberärztinnenstellen | 22 |
| 9. | Umsetzung von Antidiskriminierungsprinzipien..... | 22 |
| 9.1 | Prävention zur Vermeidung von Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz | 22 |
| 9.2 | Mitarbeiterbefragung | 22 |
| 9.3 | Intersexuelle Toiletten am UKL | 23 |
| IV. | Maßnahmenpläne | 24 |
| 10. | Maßnahmenplan zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit..... | 24 |
| 11. | Maßnahmenplan zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 25 |
| 12. | Maßnahmenplan zur Stärkung der Präsenz von Frauen in Führungspositionen | 26 |
| 13. | Maßnahmenplan zur Umsetzung von Antidiskriminierungsprinzipien | 27 |
| V. | Literaturverzeichnis..... | 28 |
| VI. | Abbildungsverzeichnis | 28 |

I. Einleitung – Chancengleichheit am Universitätsklinikum Leipzig

Der vorliegende Frauenförderplan des Universitätsklinikums Leipzig dient nicht nur der Realisierung beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern. In Anbetracht der aktuellen und zukünftigen Herausforderungen unserer Zeit ist der Frauenförderplan darüber hinaus ein wichtiges Instrument, um bestimmte kritische Themen erfolgreich und nachhaltig anzugehen. So können beispielsweise die zum Teil hohen Fluktuationszahlen bei gleichzeitig bestehendem Fachkräftemangel oder die Folgen des demographischen Wandels langfristig nur durch chancengerechte Personalentwicklungsmaßnahmen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und eine gezielte Nachwuchsförderung abgewendet werden.

Indem das Universitätsklinikum Leipzig diesem Handlungsbedarf nachkommt, kann es neben der beruflichen Chancengleichheit für Männer und Frauen auch die Attraktivität als Arbeitgeber im Sinne eines gezielten Employer Brandings erhöhen. Damit gewährleistet es zudem die zukünftige Qualitätssicherung in Forschung, Lehre und Patientenversorgung.

1. Gesetzliche Grundlagen

Nach § 4 des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes (SächsFFG) ist das Universitätsklinikum Leipzig verpflichtet für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan zu erstellen, der innerhalb dieses Zeitraums nach zwei Jahren an die aktuellen Entwicklungen anzupassen ist.

Der Frauenförderplan muss die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben, die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten und insbesondere bei bestehender Unterrepräsentanz zur Erhöhung des Frauenanteils Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen von Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplanes entwickeln.¹

Gemäß § 5 des SächsFFG müssen in dem Frauenförderplan die statistischen Angaben ausgewertet und vorhandene Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Bereichen dargestellt und begründet werden.

Dieser Auftrag aus dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz wird durch zahlreiche gesetzliche Vorgaben zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Mitbestimmung flankiert.

Dabei sind im Frauenförderplan vor allem folgende gesetzliche Regelungen zu beachten und umzusetzen:

¹ § 4 Gesetz zur Förderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz - SächsFFG)

- Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)
- Gesetz über die Pflegezeit (PflegeZG)
- Gesetz über die Familienpflegezeit (FPfZG)
- Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (MuSchG)
- Gesetz über Elterngeld und Elternzeit (BEEG)
- Verfassung des Freistaates Sachsen - Artikel 8 [Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern]

Der hier erstellte Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten des Universitätsklinikums Leipzig (UKL).

2. Aufgaben der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragte trägt zur Sicherung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern bei und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Implementierung geeigneter Maßnahmen bzw. Arbeitsbedingungen. Zudem ist eine weitere zentrale Aufgabe, für gleichstellungsrelevante und genderspezifische Themen zu sensibilisieren. In Gremiensitzungen werden gleichstellungsrelevante Themen eingebracht und das Bewusstsein für die Gleichstellung von Männern und Frauen dort und auch darüber hinaus im klinischen und wissenschaftlichen Alltag der Universitätsmedizin Leipzig gestärkt. Bei allen Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung werden auch praktische Unterstützung in beruflichen Fragen insbesondere durch Einzelfallberatung angeboten.

Konkrete Aufgaben des Gleichstellungsbüros:

- Umsetzung der Gleichstellungsvorhaben des UKL
- Vorbereitung und Begleitung von Stellenbesetzungen in Bezug auf die Gewährleistung von Chancengleichheit
- Beratung und Unterstützung bei Fragen im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie, Elternschaft, Kinderbetreuung und Angehörigenpflege
- Unterstützung bei fachlichen Initiativen und Projekten zum Thema Gleichstellung/Frauenförderung
- Vergabeausschuss der Kindertageseinrichtung für Mitarbeiter:innenkinder miniuniversum und UniKids
- Unterstützung von Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie.
- Information und Beratung im Falle von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und / oder Gewalt am Arbeitsplatz

- Gremienarbeit und Vernetzung im regionalen und landesweiten Rahmen
- Innen- und Außendarstellung der Gleichstellungsarbeit
- Erarbeitung von Maßnahmen die den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen und Beratung für weibliche Führungskräfte

3. Aufgaben der/des Antidiskriminierungsbeauftragten

Entsprechend des Leitbilds und der Compliance Grundsätze besteht Einverständnis darüber, dass Diskriminierung gemäß § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), insbesondere jegliche Form sexueller Grenzüberschreitung, vom UKL nicht toleriert wird. Auf der Grundlage dieser Verpflichtung wurde 2018 eine Beschwerdestelle für alle Beschäftigten des UKL und des MVZ etabliert. Alle Beschäftigten haben das Recht, bei der zuständigen Stelle Beschwerde einzulegen, wenn sie das Gefühl haben, nach dem AGG benachteiligt worden zu sein. Das gilt ebenso für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Der/die Antidiskriminierungsbeauftragte ist die Beschwerdestelle am UKL und hat die Aufgabe jede Meldung, welche an sie/ihn herangetragen wird, hinsichtlich einer Benachteiligung aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion bzw. der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu prüfen und den Arbeitgeber darüber zu informieren. Jede Beschwerde wird konsequent verfolgt und geeignete Schutzmaßnahmen für die Betroffenen eingeleitet.

II. Bestandsaufnahme IST-Betrachtung

4. Geschlechterverhältnis am UKL von 2018 bis 2021

Im Durchschnitt arbeiteten in den Jahren 2018 bis 2021 73% Frauen am Universitätsklinikum. Im Hinblick auf die Gesamtheit aller Beschäftigten des Klinikums besteht daher keine Unterrepräsentanz von Frauen.

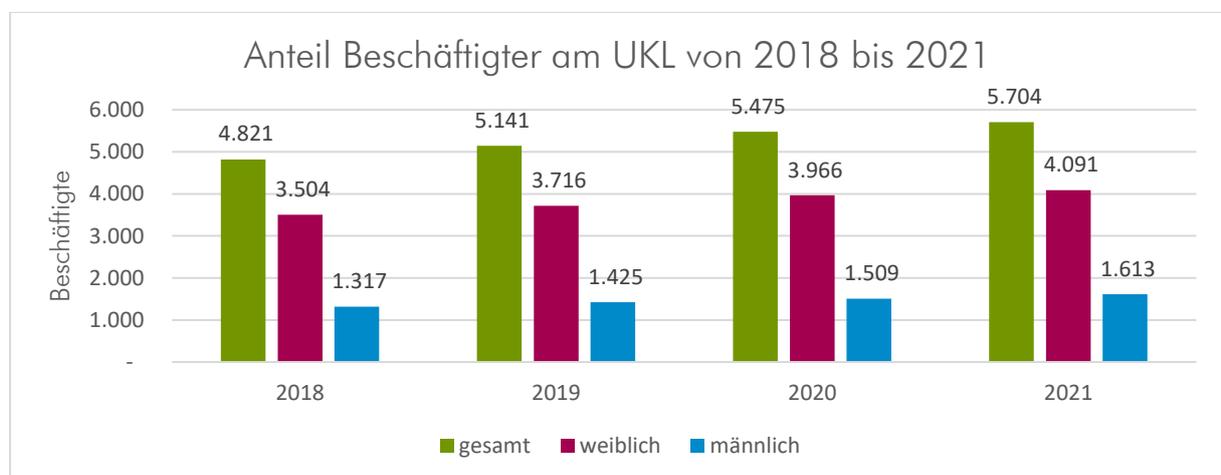


Abbildung 1: Anteile Beschäftigter am UKL von 2018 - 2021 (Referat Personalcontrolling, Daten vom 01.05.2022)

5. Beschäftigungsstruktur

5.1 Berufsgruppen und Dienstarten

Bei differenzierter Betrachtung des Geschlechterverhältnisses aller Beschäftigten des UKL zum Stichtag 01.05.2022, ergibt sich folgendes Bild.

| Dienstart | männlich | Anteil | weiblich | Anteil | Gesamt |
|--------------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| Ärztlicher Dienst | 571 | 50,3% | 564 | 49,7% | 1135 |
| Pflegedienst | 330 | 17,7% | 1532 | 82,3% | 1862 |
| Med.-techn.Dienst | 245 | 19,3% | 1022 | 80,7% | 1267 |
| Funktionsdienst | 144 | 21,0% | 541 | 79,0% | 685 |
| Wirtsch.- u. Vers.Dienst | 84 | 77,1% | 25 | 22,9% | 109 |
| Technischer Dienst | 59 | 79,7% | 15 | 20,3% | 74 |
| Verwaltungsdienst | 171 | 34,5% | 324 | 65,5% | 495 |
| Sonderdienst | 2 | 40,0% | 3 | 60,0% | 5 |
| sonstiges Personal | 7 | 9,7% | 65 | 90,3% | 72 |
| Gesamtergebnis | 1613 | 28,3% | 4091 | 71,7% | 5704 |

Abbildung 2: UKL Beschäftigte gesamt (Referat Personalcontrolling, Daten vom 01.05.2022)

Der Tabelle ist zu entnehmen, dass in den meisten Dienstarten der Anteil der Frauen gegenüber den männlichen Beschäftigten überwiegt. Lediglich in den Dienstarten Wirtschaft- und Versorgungsdienst sowie Technischer Dienst überwiegt der Anteil der männlichen Beschäftigten.

Beim Ärztlichen Dienst ist das Verhältnis zwischen Männern und Frauen nahezu ausgeglichen.

5.2 Auszubildende am Universitätsklinikum Leipzig

| | männlich | Anteil | weiblich | Anteil | Gesamtergebnis |
|----------------|----------|--------|----------|--------|----------------|
| Gesamtergebnis | 184 | 22,7 % | 626 | 77,4 % | 810 |

Abbildung 3: Auszubildende am Universitätsklinikum (Referat Personalcontrolling, Daten vom 01.05.2022)

Bei den Auszubildenden zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Gesamtstruktur aller Beschäftigten am UKL. Die weiblichen Auszubildenden sind mit einem Anteil von 77,4% stark überrepräsentiert.

5.3 Vergütungsgruppen

Im Hinblick auf die einzelnen Vergütungsgruppen ergibt sich für die Beschäftigten des UKL folgende Geschlechterverteilung:

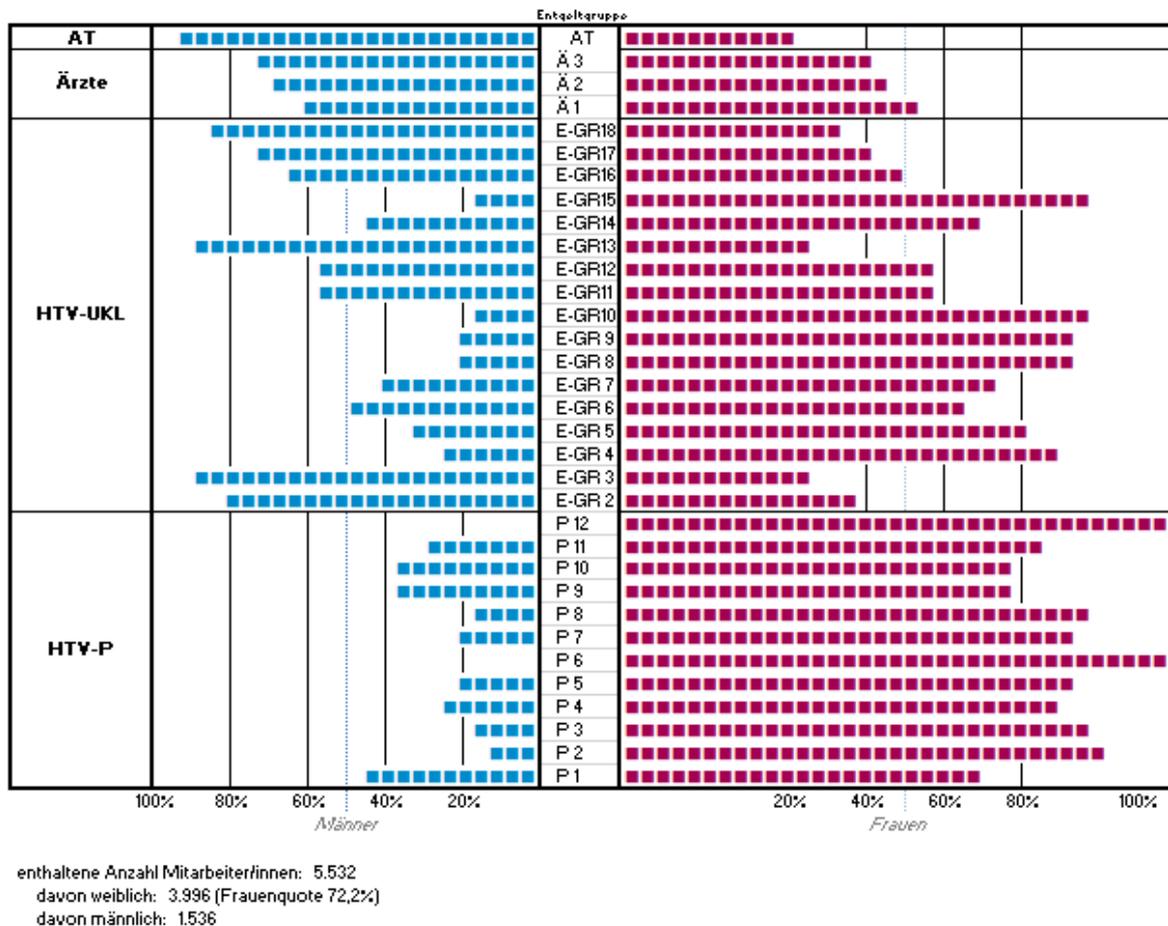


Abbildung 4: Verteilung der Entgeltgruppen (Referat Personalcontrolling, Daten vom 01.05.2022)

Analog der Verteilung der Geschlechter bei der Gesamtheit aller Beschäftigten ist in fast allen Entgeltgruppen eine Überpräsenz von Frauen festzustellen.

Eine paritätische Verteilung der Geschlechter findet sich bei der Entgeltgruppe der Ärzte Ä2 sowie bei den Entgeltgruppen für Beschäftigte nach HTV-UKL E-GR12 und E-GR11. In den Entgeltgruppen E-GR18, E-GR17, E-GR13 und E-GR2, für Beschäftigte nach HTV-UKL, überwiegt der Anteil an männlichen Beschäftigten leicht, wobei zahlenmäßig nur sehr wenige Mitarbeiter:innen dort eingruppiert sind. In der E-GR 18 sind es beispielsweise nur drei Männer und zwei Frauen. Eine Ausnahme bildet die E-GR 3, hier sind insgesamt 65 Männer (65%) und 35 Frauen (35%) eingruppiert, wodurch sich eine deutliche Überpräsenz an Männern in dieser Entgeltgruppe ergibt. In allen anderen Entgeltgruppen überwiegt der Anteil an Frauen.

Die Eingruppierung der Pflegekräfte erfolgt nach Haustarifvertrag-Pflege (HTV-P). Hier sieht man deutlich die Überrepräsentanz von Frauen in der höchsten Eingruppierungsstufe. Bei der Betrachtung dieses Teils der Eingruppierung muss der höhere Anteil an weiblichen Mitarbeiterinnen in diesem

Bereich beachtet werden (82,3 % weibliche Beschäftigte im Pflegedienst, siehe Abbildung 5: UKL Beschäftigte gesamt).

Bei der Eingruppierung im Tarifvertrag für Ärzte ist festzustellen, dass der Anteil von Frauen, je höher die Tarifstufe ist, immer stärker abnimmt und sich zu Gunsten der Männer verschiebt.

Bei den Außertariflich Beschäftigten (AT), hierbei handelt es sich um das obere Management, überwiegt der Anteil der Männer ums Dreifache. Von 211 Außertariflich Beschäftigten sind 144 Männer und 67 Frauen (31,8%).

5.4 Frauen in Führungspositionen

Das Universitätsklinikum hat Führungsstrukturen mit unterschiedlichen Führungsebenen. Das obere Management ist direkt dem Vorstand unterstellt. Dies setzt sich zusammen aus Klinikdirektoren und Klinikdirektorinnen, Stabstellenleitungen, Departmentleitungen und Bereichsleitungen. Dem mittleren Management gehören Oberärzte und Oberärztinnen, Stationsleitungen, Referatsleitungen, Projektleitungen und stellvertretende Bereichsleitungen an. Als Führungskräftenachwuchs werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen definiert, die aktuell keine oder geringe fachliche Führungsaufgaben haben, jedoch die Besetzung einer Führungsposition in weniger als zwei Jahren geplant ist. Hierzu gehören z. B. Fachärzte und Fachärztinnen, Stellvertretende Stationsleitungen oder Gruppenleitungen.

| | männlich | Anteil | weiblich | Anteil | Gesamt |
|--------------------------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| Führungskräftenachwuchs | 136 | 43,9% | 174 | 56,1% | 310 |
| Ärztlicher Dienst | 131 | 49,1% | 136 | 50,9% | 267 |
| Pflegedienst | 2 | 7,1% | 26 | 92,9% | 28 |
| Med.-techn.Dienst | | 0,0% | 1 | 100,0% | 1 |
| Funktionsdienst | 2 | 22,2% | 7 | 77,8% | 9 |
| Verwaltungsdienst | 1 | 25,0% | 3 | 75,0% | 4 |
| sonstiges Personal | | 0,0% | 1 | 100,0% | 1 |
| mittleres Management | 193 | 44,0% | 246 | 56,0% | 439 |
| Ärztlicher Dienst | 123 | 57,2% | 92 | 42,8% | 215 |
| Pflegedienst | 13 | 18,3% | 58 | 81,7% | 71 |
| Med.-techn.Dienst | 12 | 23,5% | 39 | 76,5% | 51 |
| Funktionsdienst | 8 | 26,7% | 22 | 73,3% | 30 |
| Wirtsch.- u. Vers.Dienst | 3 | 75,0% | 1 | 25,0% | 4 |
| Technischer Dienst | 14 | 63,6% | 8 | 36,4% | 22 |
| Verwaltungsdienst | 20 | 52,6% | 18 | 47,4% | 38 |
| sonstiges Personal | | 0,0% | 8 | 100,0% | 8 |
| Oberes Management | 91 | 64,5% | 50 | 35,5% | 141 |
| Ärztlicher Dienst | 65 | 85,5% | 11 | 14,5% | 76 |
| Pflegedienst | 5 | 27,8% | 13 | 72,2% | 18 |
| Med.-techn.Dienst | 2 | 25,0% | 6 | 75,0% | 8 |
| Funktionsdienst | 1 | 25,0% | 3 | 75,0% | 4 |
| Technischer Dienst | 2 | 66,7% | 1 | 33,3% | 3 |

| | | | | | |
|-----------------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| Verwaltungsdienst | 16 | 51,6% | 15 | 48,4% | 31 |
| sonstiges Personal | | 0,0% | 1 | 100,0% | 1 |
| Gesamtergebnis | 420 | 47,2% | 470 | 52,8% | 890 |

Abbildung 5: Führungskräfte am UKL (Referat Personalcontrolling, Daten vom 01.05.2022)

In der Gesamtbetrachtung der Ergebnisse ist zu erkennen, dass die weiblichen Beschäftigten beim Führungskräftenachwuchs und im mittleren Management stark vertreten sind, allerdings ist dabei miteinzubeziehen, dass am Universitätsklinikum insgesamt 2,6-mal mehr Frauen beschäftigt sind als Männer. Beim oberen Management besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen, da diese nur mit einem Anteil von 35,5% Führungsaufgaben auf dieser Ebene ausüben. Besonders deutlich wird die Abnahme der Präsenz von Frauen in den oberen Führungsebenen, wenn man den Ärztlichen Dienst betrachtet. Während beim Führungskräftenachwuchs der Anteil an weiblichen Beschäftigten bei 50,9% liegt, also relativ paritätisch ausgeglichen ist, sinkt der Frauenanteil im Mittleren Management auf 42,8% und im oberen Management auf 14,5%.

Im Pflegedienst hingegen ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Führungsebenen prozentuell sehr hoch, was aber auch dem Geschlechterverhältnis in dieser Dienstart entspricht. Mit einem Anteil von 65,5% sind die Frauen im Verwaltungsdienst überproportional stark vertreten, was sich aber nur beim Führungskräftenachwuchs widerspiegelt (75,0%). Im oberen Management liegt der Anteil an Frauen in dieser Dienstart bei 48,4 %.

5.5 Teil- und Vollzeitbeschäftigung

Zum Auswertungszeitpunkt am 01.05.2022 waren am UKL mehr als ein Drittel der Beschäftigten in Teilzeit angestellt. Dabei überwiegt deutlich der prozentuale Anteil an Frauen, welche in Teilzeit tätig sind. Besonders deutlich wird dies beim Ärztlichen Dienst. Von 1.135 Beschäftigten im Ärztlichen Dienst arbeiten 322 in Teilzeit, davon 207 Frauen (18,2%). Männer im Ärztlichen Dienst hingegen arbeiten nur zu 10,1% in Teilzeit. Allerdings zeigt sich auch, dass der überwiegende Teil der Beschäftigten im Ärztlichen Dienst in Vollzeit (42 Stunden pro Woche) arbeitet.

Im Pflegedienst ist der Anteil von Teilzeit und Vollzeitbeschäftigten relativ ausgeglichen verteilt, wobei auch hier der prozentuale Anteil der Frauen, welche in Teilzeit arbeiten (36,6%), wesentlich höher liegt.

Aufgrund des überwiegend hohen Frauenanteils bei den Teilzeitbeschäftigten dienen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie mittelbar stets auch der Förderung von Frauen, um ihre Chancengleichheit im beruflichen Kontext zu erhöhen.

| Verteilung Mitarbeiter:innen | | | | | |
|---------------------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| m/w nach Arbeitszeit | Teilzeit | Anteil | Vollzeit | Anteil | Gesamt |
| Ärztlicher Dienst | 322 | 28,4% | 813 | 71,6% | 1135 |
| männlich | 115 | 10,1% | 456 | 40,2% | |
| weiblich | 207 | 18,2% | 357 | 31,5% | |
| Pflegedienst | 794 | 42,6% | 1068 | 57,4% | 1862 |
| männlich | 113 | 6,1% | 217 | 11,7% | |
| weiblich | 681 | 36,6% | 851 | 45,7% | |
| Med.-techn.Dienst | 524 | 41,4% | 743 | 58,6% | 1267 |
| männlich | 72 | 5,7% | 173 | 13,7% | |
| weiblich | 452 | 35,7% | 570 | 45,0% | |
| Funktionsdienst | 246 | 35,9% | 439 | 64,1% | 685 |
| männlich | 18 | 2,6% | 126 | 18,4% | |
| weiblich | 228 | 33,3% | 313 | 45,7% | |
| Wirtsch.- u. Vers.Dienst | 9 | 8,3% | 100 | 91,7% | 109 |
| männlich | 6 | 5,5% | 78 | 71,6% | |
| weiblich | 3 | 2,8% | 22 | 20,2% | |
| Technischer Dienst | 4 | 5,4% | 70 | 94,6% | 74 |
| männlich | 4 | 5,4% | 55 | 74,3% | |
| weiblich | | | 15 | 20,3% | |
| Verwaltungsdienst | 154 | 31,1% | 341 | 68,9% | 495 |
| männlich | 35 | 7,1% | 136 | 27,5% | |
| weiblich | 119 | 24,0% | 205 | 41,4% | |
| Sonderdienst | 1 | 20,0% | 4 | 80,0% | 5 |
| männlich | | | 2 | 40,0% | |
| weiblich | 1 | 20,0% | 2 | 40,0% | |
| sonstiges Personal | 34 | 47,2% | 38 | 52,8% | 72 |
| männlich | 2 | 2,8% | 5 | 6,9% | |
| weiblich | 32 | 44,4% | 33 | 45,8% | |
| Gesamtergebnis | 2088 | 36,6% | 3616 | 63,4% | 5704 |

Abbildung 6: Verteilung Teil- und Vollzeitbeschäftigung (Referat Personalcontrolling, Daten vom 01.05.2022)

Auch die nachfolgende Betrachtung der Teilzeitquote bei den Führungskräften unterstreicht diese Aussage. Betrachtet man die Führungsebenen und die Beschäftigungszeit wird ebenso deutlich, dass weitaus mehr Frauen Führungspositionen in Teilzeit ausüben als ihre männlichen Kollegen. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte in Teilzeit, auf der Ebene des Führungskräftenachwuchses, liegt bei 44,3% und befindet sich damit knapp unter dem Anteil der weiblichen Nachwuchsführungskräfte, die in Vollzeit arbeiten (55,7%).

Im mittleren Management arbeiten 19,9% der 439 Mitarbeiter:innen in Teilzeit, davon aber 76,5% Frauen und nur 23,5% Männer.

Im oberen Management ist die Teilzeitarbeit prozentual am geringsten ausgeprägt. Lediglich 7% aller Führungskräfte des Oberen Management sind in Teilzeit beschäftigt.

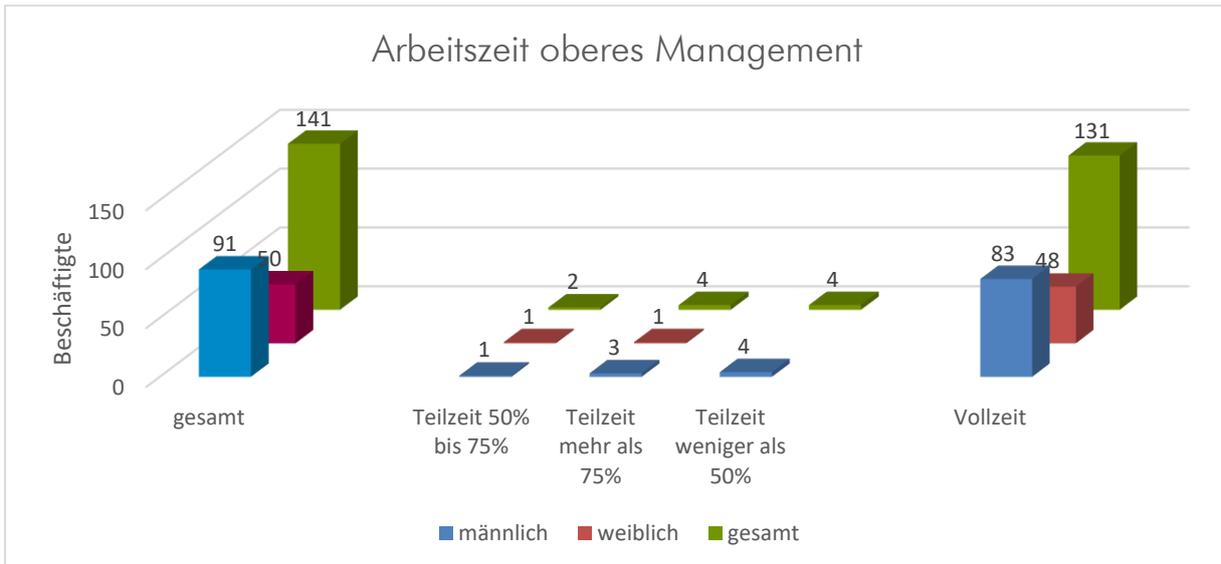
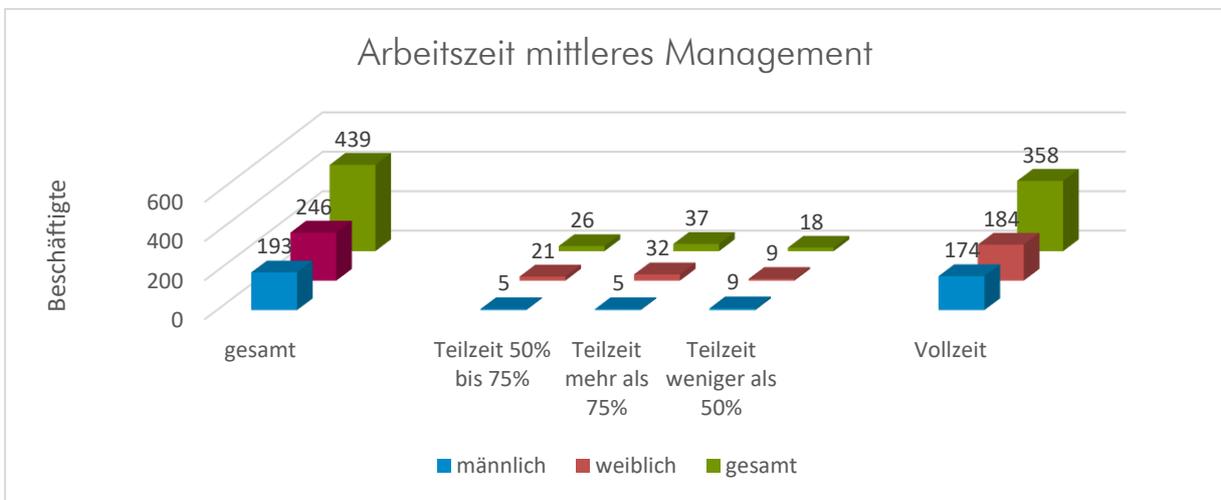
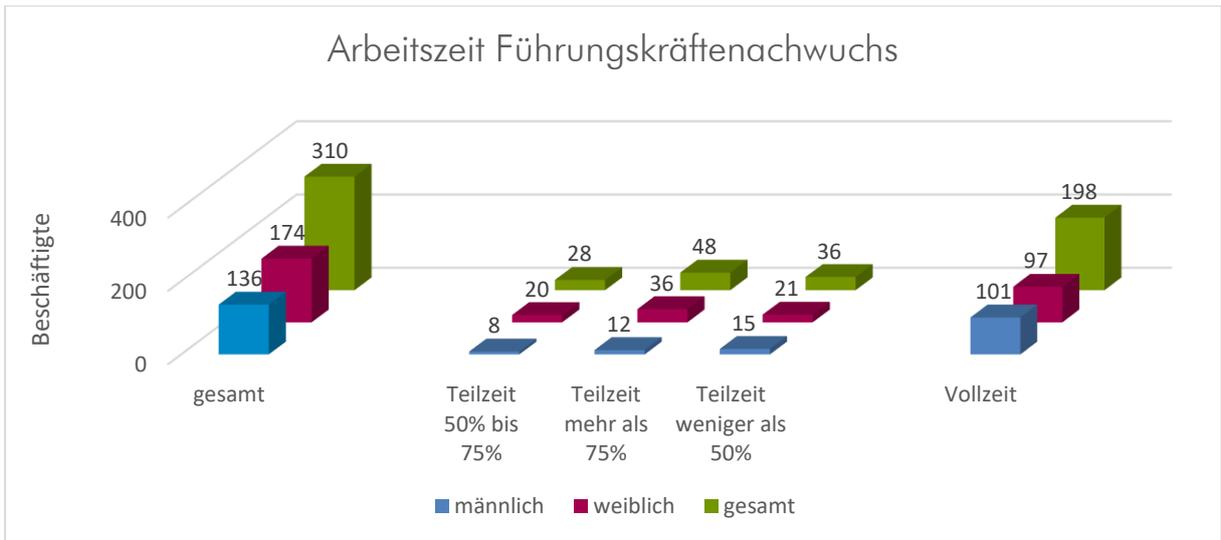


Abbildung 7: Arbeitszeit Management (Referat Personalcontrolling, Daten vom 01.05.2022)

5.6 Ausbildung in Teilzeit

Für die meisten Gesundheitsfachberufe ist die Ausbildung in Teilzeit nach Gesetz nicht vorgesehen. Demnach dauert die Ausbildung 3 Jahre.

Mit dem neuen Pflegeberufegesetz (PflBG) wird die Teilzeitausbildung aber ermöglicht. Im § 6 Absatz 1 PflBG steht dazu: "Die Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann dauert unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung in Vollzeitform drei Jahre, in Teilzeitform höchstens fünf Jahre." Ähnlich soll dies dann für die Operationstechnischen und Anästhesietechnischen Assistenzberufe gelten. Ein entsprechendes Berufsgesetz liegt im Entwurf vor und enthält eine Teilzeitregelung.²

5.7 Beschäftigte in Elternzeit

Am Auswertungstichtag (01.05.2022) befanden sich 194 Mitarbeiterinnen und 28 Mitarbeiter in der Elternzeit.

| | männlich | weiblich | Gesamtergebnis |
|-----------------------|-----------|------------|----------------|
| Ärztlicher Dienst | 14 | 43 | 57 |
| Pflegedienst | 7 | 79 | 86 |
| Med.-techn. Dienst | 2 | 45 | 47 |
| Funktionsdienst | | 14 | 14 |
| Technischer Dienst | | 1 | 1 |
| Verwaltungsdienst | 4 | 13 | 17 |
| Gesamtergebnis | 28 | 194 | 222 |

Abbildung 8: Beschäftigte in Elternzeit (Referat Personalcontrolling, Daten vom 01.05.2022)

5.8 Teilnahmen an Fort- und Weiterbildungen des internen Bildungsprogrammes

Anhand der folgenden Darstellungen wird deutlich, dass Anteil von Frauen in der Fort- und Weiterbildung am Universitätsklinikum sehr hoch ist.

² Siehe: Entwurf eines Gesetzes über die Ausbildung zur Anästhesietechnischen Assistentin und zum Anästhesietechnischen Assistenten und über die Ausbildung zur Operationstechnischen Assistentin und zum Operationstechnischen Assistenten, § 12 Absatz 2 (aufgerufen am 10.07.2020)
https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Gesetze_und_Verordnungen/GuV/A/ATA-OTA-Bundestag.pdf

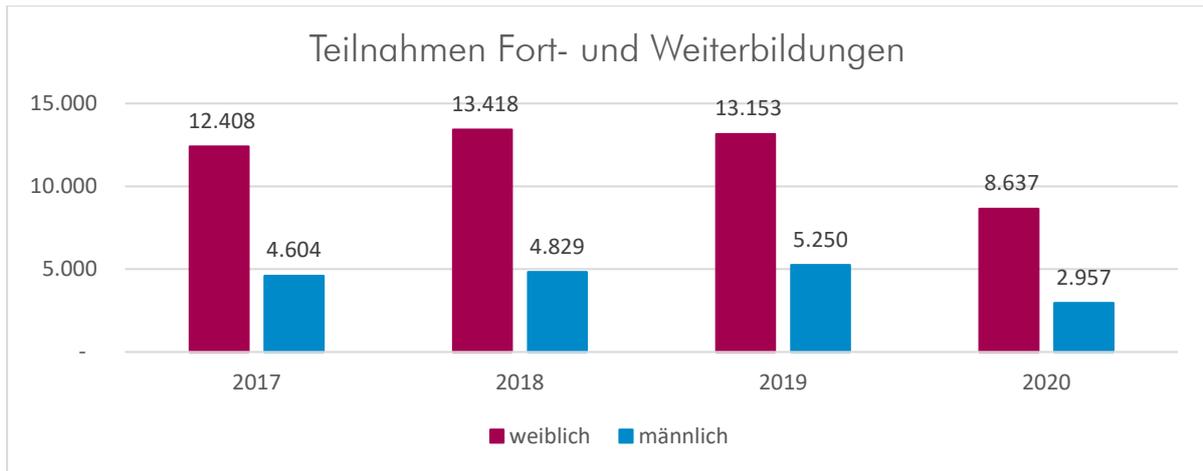


Abbildung 9: Teilnahmen Fort- und Weiterbildung (Referat Personalentwicklung, Daten vom 31.05.2022)

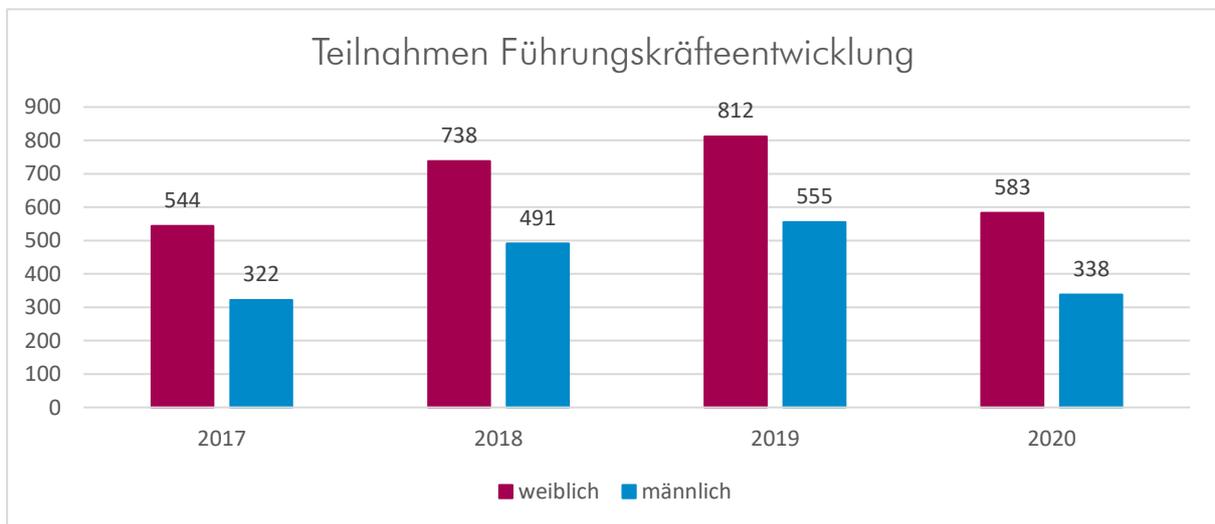


Abbildung 60: Teilnahmen Führungskräfteentwicklung (Referat Personalentwicklung, Daten vom 31.05.2022)

III. Ziele

Zentrales Anliegen des Universitätsklinikums Leipzig ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, um ggf. bestehende Benachteiligungen abzubauen und attraktive Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer in einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld zu schaffen. Hierzu sollen im Rahmen des Frauenförderplanes insbesondere folgende Teilziele erreicht werden:

- Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern in der beruflichen Situation und beruflichen Entwicklung
- Förderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Stärkung der Präsenz von Frauen in Führungspositionen
- Umsetzung von Antidiskriminierungsprinzipien

6. Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit

6.1 Stellenausschreibung

Studien belegen, dass Frauen und Männer unterschiedlich auf Formulierungen und Inhalte einer Stellenausschreibung reagieren³. Aus diesem Grund verpflichtet sich das Universitätsklinikum Leipzig bei der Ausschreibung von freien Stellen folgendes umzusetzen:

- Funktionsnennung - Nennung der männlichen Bezeichnung mit dem Zusatz (m,w,d), um alle Menschen anzusprechen, unbeachtet ihres Geschlechtes oder ihrer Geschlechtsidentität
- Anforderungsprofil - Nutzung genderneutraler Begriffe sowie Beschreibung von Tätigkeiten oder Verhaltensweisen anstatt persönlicher Eigenschaften einer Person
- Bilder in Anzeigen - Beachtung einer ausgewogenen nicht-diskriminierenden Darstellung aller Geschlechter sowie dem Verhältnis von Jüngeren und Älteren, Personen mit Behinderung und Menschen unterschiedlichster Nationalität
- Möglichkeit von Teilzeit - Prüfung ob eine freie Stelle, insbesondere Führungspositionen, nicht in Teilzeit ausgeübt werden kann und entsprechende Ausschreibung (z. B. Vollzeit, Teilzeit möglich)
- Aufforderung - Bei Stellenausschreibungen, in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen, werden Frauen direkt aufgefordert, sich für diese Stelle zu bewerben.

(vgl. Maßnahmenplan Nr. 1)

³ Hentschel & Horvath (2015)

6.2 Gendergerechte Sprache

In Zusammenarbeit mit der Unternehmenskommunikation wurde eine Empfehlung zur gendergerechten Sprache am UKL entwickelt, die für das gesamte Haus Gültigkeit besitzt. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 2)

Mit Hilfe dieses Leitfadens werden sukzessive neu erscheinende oder überarbeitete interne Schriften, Publikationen, die Öffentlichkeitsarbeit, Dienstvereinbarungen, Formulare usw. so angepasst, dass in diesen die weibliche und die männliche Bezeichnung verwendet werden sowie Personalbezeichnungen, die gleichermaßen Frauen wie Männer einschließen. Der Hinweis, dass aus Gründen der besseren Lesbarkeit durchgängig die männliche Form gewählt wird, aber Frauen immer mitgemeint sind, wird am UKL nicht mehr angewendet. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 3)

6.3 Stellenbesetzungs- und Personalauswahlverfahren

Für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung sind Fähigkeiten und Erfahrungen aus der familiären oder sozialen Arbeit zu berücksichtigen, soweit ihnen für die zu übertragenden Aufgaben Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde. Besonders relevant ist dies für die Einschätzung zu Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Kritik- und Konfliktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Verantwortung, Dienstleistungsorientierung, Kooperationsfähigkeit und Teamfähigkeit.

Hingegen dürfen vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, familiär bedingte Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund von Eltern- oder (Familien-)Pflegezeiten nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die Führungskräfte sind dahingehend regelmäßig zu schulen. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 4)

6.4 Erstellung von Statistiken aller Bewerbungen und Einstellungen

Das Sächsische Frauenförderungsgesetz sieht im § 4 Absatz 2 die Erfassung der statistischen Angaben zu den Bewerbung und Einstellungen von Frauen und Männern vor, um anhand dieser vorhandene Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei den Bewerbungen zu erfassen und zu analysieren.⁴ Eine statistische Auswertung über die am Klinikum eingegangenen Bewerbungen kann derzeit aus technischen Gründen nicht erstellt werden. Daher ist die Einführung einer neuen Bewerbermanagementsoftware geplant, die es in Zukunft ermöglichen soll eine detailliertere Datenauswertung und somit eine Analyse der Bewerberstruktur vorzunehmen. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 5)

6.5 Rekrutierung von Auszubildenden

Bei der Rekrutierung von Auszubildenden möchte das Universitätsklinikum zukünftig an den jährlich stattfindenden Girls oder Boys Days teilnehmen, um einer stereotypen Berufswahl entgegenzuwirken

⁴ § 4 (2) SächsFFG

und z. B. Mädchen für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu begeistern und den Jungen die sozialen und pflegerischen Berufe am Universitätsklinikum näher zu bringen. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 6).

7. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Universitätsklinikum Leipzig ist Mitglied im bundesweiten Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie sowie Partner des Aktionsplans Familienfreundliche Stadt Leipzig und ist bestrebt, eine familienfreundliche Arbeiterorganisation und Arbeitsatmosphäre, unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange, zu ermöglichen. Mit den nachstehenden Maßnahmen soll den Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern und Angehörigen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden.

7.1 Kinderbetreuung

Auf dem Gelände des Universitätsklinikums Leipzig befinden sich zwei betriebsnahe Kindertagesstätten, welche ausschließlich den Mitarbeiterkindern der Beschäftigten des Universitätsklinikums bzw. der Medizinischen Fakultät vorbehalten sind. Es stehen insgesamt 263 Plätze, davon 93 im Krippenbereich, für Mitarbeiterkinder im Alter von acht Monaten bis drei Jahren und 170 Kindergartenplatz, für Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt, zur Verfügung. Beschäftigte aus dem Schichtdienst werden bei der Vergabe der Plätze bevorzugt berücksichtigt, da die Öffnungszeiten diesen besonderen Bedingungen angepasst sind. Die Kindergärten sind von 5:30 bis 18.15 Uhr geöffnet und haben keine saisonalen Schließzeiten in Bezug auf Urlaub und Feiertage. Trotz einer Kapazität von insgesamt 263 Betreuungsplätzen ist der Bedarf weitaus höher als das Angebot.

Basierend auf der Umsetzung der baulichen Entwicklungsplanung 2025 muss eine der beiden Kindertagesstätte zurückgebaut werden. Ein Ausweichstandort soll gefunden werden und somit den Erhalt der Kindertagesstätte sichern. In diesem Rahmen ist eine Erweiterung der Platzkapazitäten zu prüfen. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 7)

Darüber hinaus arbeitet das Universitätsklinikum mit zwei Tageseltern zusammen, die sich in unmittelbarer Nähe des Klinikums befinden. Die beiden Tagesväter halten weitere zehn Plätze für Mitarbeiterkinder im Alter von ein bis drei Jahren bereit.

7.2 Flying Nanny, Betriebsferienlager, Ferienbetreuung und Kindermitbringtag

Das Universitätsklinikum Leipzig möchte seine Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen und kooperiert daher mit einer Betreuungsagentur, welche eine örtlich und zeitlich flexible Betreuung für Kinder im Alter von null bis einschließlich zwölf Jahren bereithält. Die Beschäftigten des Universitätsklinikums haben die Möglichkeit, bei arbeitsbedingten

Betreuungsempfänger, die Betreuungsleistung der Agentur für max. drei Stunden monatlich pro Mitarbeiterkind, zu einem vom Universitätsklinikum vergünstigten Stundensatz, in Anspruch zu nehmen.

Darüber hinaus kooperiert das Universitätsklinikums mit einem Ferienlageranbieter in Sachsen. Beschäftigte deren Kinder das Betriebsferienlager in Anspruch genommen haben, erhalten je nach Entgeltgruppe einen Zuschuss in Höhe von maximal 80% des Rechnungsbetrages erstattet.

Um den Kindern von Studierenden und Beschäftigten der Medizinischen Fakultät und des Universitätsklinikums den Arbeitsalltag ihrer Eltern näher zu bringen gibt es seit 2005 das Kinder-Ferienbetreuungs-Programm MeFaLe. Kinder im Alter von 6 bis 13 Jahren können in den Sommer- und Winterferien unter fachkundiger Betreuung von Studierenden mit pädagogischer Erfahrung eine Woche auf dem Medizin-Campus verbringen.

Brückentage stellen in der Dienstplanung eine große Herausforderung dar. Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern nehmen oft frei, da Schule und Kindergärten an diesen Tagen geschlossen haben. Um die Eltern in dieser Situation zu unterstützen und ihnen das Arbeiten zu ermöglichen, plant das Universitätsklinikum Leipzig einen Kindermitbringtag. An einem Brückentag können Mitarbeiterkinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren mit Spiel und Spaß den Campus in der Liebigstraße erkunden.

Diese hier genannten Maßnahmen sollen fortgeführt, jährlich evaluiert und ggf. angepasst werden. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 8)

7.3 Familienunterstützende Arbeitszeiten

Soweit die Arbeitszeit am Universitätsklinikum Leipzig nicht durch Dienstpläne oder gesonderte Arbeitszeitregelungen festgelegt werden, bestehen für die Beschäftigten des UKL flexible Arbeitszeiten nach Maßgabe der „Dienstvereinbarung über die Anwendung der Gleitzeitarbeit am UKL“. Der Gleitzeitrahmen wird dabei individuell pro Organisationseinheit bedarfsgerecht aus Mitarbeiter- und Arbeitgebersicht definiert. Dies ermöglicht es insbesondere auch Vollzeitbeschäftigten, die Kinder oder Angehörige zu pflegen haben, den Beginn bzw. das Ende oder auch die Dauer der täglichen Arbeitszeit großzügig zu verschieben bzw. einzurichten und an ihre Familienpflichten anzupassen.

Auch für Beschäftigte, deren Dienstzeit grundsätzlich durch Dienstpläne festgelegt ist, wird eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung angestrebt. Insbesondere sollen durch individuelle Arbeitszeitmodelle sowohl für Voll- als auch Teilzeitbeschäftigte (bspw. zeitlich versetzte Arbeitszeiten) und eine möglichst langfristige Dienstplanung die Betreuungszeiten von Kita, Schule und Hort Berücksichtigung finden, soweit keine dienstlichen Erfordernisse dem entgegenstehen.

Zur Berücksichtigung individueller Anforderungen können teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter:innen, sofern organisatorisch möglich, die Teilzeit sowohl durch verkürzte Arbeitstage als auch durch Verringerung der Arbeitstage pro Woche realisieren. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 9)

Eine bereits hervorragend umgesetzte Maßnahme für die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und die Möglichkeit von Teilzeitarbeit ist die Etablierung eines Pflegepools am Universitätsklinikum. Mitarbeiter:innen aus dem Pflegebereich haben hier die Möglichkeit ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten und an ihre persönlichen Wünsche und Bedürfnisse anzupassen. Besonders Eltern und pflegende Angehörige könnten von diesem Konzept profitieren.

7.4 Angebot zur Förderung der Möglichkeit zur flexiblen Arbeitsortgestaltung

Seit dem 05.05.2021 gilt am Universitätsklinikum Leipzig die Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit. In dieser ist geregelt, dass die bisher in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers zu erbringende Arbeitsleistung an einen flexiblen mobilen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers verlagert werden kann, vorausgesetzt die übertragenen Arbeitsaufgaben lassen dies zu. Der Anteil an mobiler Arbeit darf 40% des vertraglich festgelegten Arbeitszeitvolumens pro Woche nicht überschreiten. Mit dieser Maßnahme möchte der Arbeitgeber seine Mitarbeiter:innen unter anderem auch bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z. B. bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, unterstützen. Die Maßnahme soll in Bezug auf die teilnehmenden Arbeitnehmer:innen und die Zufriedenheit über die Arbeitsabläufe am Klinikum evaluiert werden. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 10)

7.5 Teilzeitarbeit / Familienpflegezeit

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen besteht für alle Beschäftigten die Möglichkeit einer – auch befristeten – Teilzeitbeschäftigung welche (siehe Kapitel 5.5) vorwiegend von Frauen genutzt wird.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährt das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG), im § 2 Familienpflegezeit, Beschäftigten einen Anspruch auf Reduzierung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit für maximal zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Das UKL unterstützt Beschäftigte, das geeignete Arbeitszeitmodell zu finden, wenn die Pflege von Angehörigen notwendig wird.

Teilzeitbeschäftigte dürfen weder unmittelbar noch mittelbar benachteiligt werden. Insbesondere dürfen sich bisherige Teilzeitarbeit oder der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung bei dienstlichen Beurteilungen sowie bei der Besetzung von höherwertigen Stellen nicht nachteilig auswirken.

Des Weiteren sollen Sitzungen, Dienstberatungen und ähnliches, unter Berücksichtigung dienstlicher Belange, so terminiert werden, dass Teilzeitbeschäftigte die Teilnahme innerhalb ihrer Dienstzeiten ermöglichen können. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 11)

7.6 Arbeitsgruppe Familienfreundliches UKL

Zur regelmäßigen Evaluation der Maßnahmen des Frauenförderplans sowie zur Weiterentwicklung von Themen zur Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird eine

Arbeitsgruppe am Universitätsklinikum etabliert, die sich mit diesen Themen auseinandersetzt und entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung konzipiert. Diese Arbeitsgruppe besteht aus folgenden ständigen Mitgliedern (vgl. Maßnahmenplan Nr. V12):

- Frauenbeauftragte
- Antidiskriminierungsbeauftragte:r
- Vertreter:in aus der Pflege
- Vertreter:in aus dem ärztlichen Bereich

7.7 Wiedereinstieg nach Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubung

Führungskräfte sollen mit Beschäftigten, die eine Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubung antreten, dokumentierte Gespräche zur Kontaktpflege und Rückkehrplanung führen. Thema dieses Gespräches mit dem direkten Vorgesetzten sollte je nach Bedarf der Erhalt und die Weiterentwicklung der Qualifikationen über den Zeitraum der Abwesenheit hinaus sein. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 13)

Um die abwesenden Mitarbeiter:innen weiterhin über die wichtigen Themen am Universitätsklinikum zu informieren, soll geprüft werden, ob es eine Möglichkeit gibt, die regelmäßig erscheinende Mitarbeiter-Newsmail an die private E-Mail des jeweiligen Mitarbeiters oder der jeweiligen Mitarbeiterin weiterzuleiten. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 14)

Weiterhin ist in ausreichender Zeit vor dem Wiedereinstieg, spätestens acht Wochen vor Rückkehr an den Arbeitsplatz, gemeinsam mit den Beschäftigten ein Einarbeitungsplan zu erarbeiten, der auf den Wiedereinstieg vorbereitet und dokumentiert werden muss. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 15)

Da am UKL vorwiegend Frauen in Elternzeit gehen (siehe Kapitel 5.7) dient die Unterstützung von Beschäftigten während der Elternzeit sowie bei deren Rückkehr an den Arbeitsplatz, ebenfalls mittelbar der beruflichen Gleichstellung und Förderung von Frauen am UKL.

7.8 Interne Öffentlichkeitsarbeit und Informationen für Beschäftigte

Um die Beschäftigten des Klinikums über alle Angebote des Arbeitgebers in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu informieren, ist die Erstellung einer Informationsbroschüre geplant, die an die Mitarbeiter:innen und Führungskräfte verteilt wird. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 16)

Darüber hinaus wird die Sichtbarkeit im Intranet auch zu den Themen der Regelungen zum Mutterschutz, der Eltern- und Pflegezeit erhöht und die jeweiligen Ansprechpartner:innen für die verschiedenen Thematiken veröffentlicht. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 17)

8. Maßnahmen zur Stärkung der Präsenz von Frauen in Führungspositionen

8.1 Stärkere Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen

Frauen sind in Führungspositionen im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen unterrepräsentiert. Dies trifft z. B. auf die Positionen des oberen Managements zu. Führungspositionen im oberen Management werden nur zu 35,5 % von Frauen bekleidet. Im Ärztlichen Dienst liegt der Frauenanteil im oberen Management nur noch bei 14,5 %.⁵

Daher sollen bei Stellenbesetzungsverfahren, welche die Positionen des oberen Managements betreffen, grundsätzlich alle Frauen, die die Ausschreibungskriterien erfüllen, welche also über die geforderten Qualifikationen einschließlich der erforderlichen Berufserfahrungen verfügen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Darüber hinaus ist die Frauenbeauftragte des Universitätsklinikums Leipzig an diesen Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen und sollte an den Vorstellungsterminen beratend teilnehmen. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 18)

8.2 Führungsposition in Teilzeit

Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Krankenversorgung sowie der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten möchte das UKL ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen schaffen. Dabei ist Teilzeitarbeit grundsätzlich auf allen Stellen und in allen Organisationsbereichen des UKL denkbar und möglich, auch in Führungspositionen. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 19)

Das Kapitel 5.5 zeigt deutlich, dass Teilzeit in Führungspositionen am UKL bisher kaum gelebt wird, was wiederum die Gefahr birgt, Personen, die Familienaufgaben übernehmen (vornehmlich Frauen) und aus diesem Grund ihre Arbeitszeit reduzieren müssen, zu benachteiligen.

8.3 Fort- und Weiterbildungen

Bereits 2017 fand eine Führungskräftereihe ausschließlich für Frauen der Universitätsmedizin Leipzig statt. In dieser Veranstaltungsreihe wurden überfachliche Workshops zur Karriereförderung und zur persönlichen Weiterbildung unter Gender Mainstreaming Aspekten sowie individuelle Coaching-Angebote zusammengefasst. Die einzelnen Elemente dienen sowohl dem Transfer von karriererelevantem Wissen und notwendiger Soft Skills als auch der Stärkung von Frauen an der Universitätsmedizin Leipzig. Diese Reihe soll zukünftig alle zwei Jahre angeboten werden. Damit sollen ebenso der Austausch und das Networking von weiblichen Führungskräften gefördert und unterstützt werden. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 20)

⁵ Siehe hierzu Kapitel 5.4 Frauen in Führungspositionen, S. 9.

Des Weiteren unterstützen wir unsere Mitarbeiter:innen in Elternzeit bei ihrer persönlichen Weiterentwicklung, indem sie an internen Fortbildungsveranstaltungen des Klinikums auch während ihrer Elternzeit teilnehmen können. Die Teilnahme wird als Arbeitszeit angerechnet.

8.4 Vergabe von Oberarzt- oder Oberärztinnenstellen

Stellen für Oberärzte und Oberärztinnen sind grundsätzlich auszuschreiben. Einzige begründete Ausnahme besteht, wenn eine geeignete Frau für die Stelle vorgesehen ist. Darüber hinaus ist die Frauenbeauftragte des Universitätsklinikums Leipzig an diesen Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen und sollte an den Vorstellungsterminen beratend teilnehmen. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 21)

9. Umsetzung von Antidiskriminierungsprinzipien

9.1 Prävention zur Vermeidung von Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Ein wichtiges Anliegen des Universitätsklinikums Leipzig ist es durch Information und Prävention ein respektvolles und wertschätzendes Verhalten aller am UKL beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern und aufrecht zu erhalten. Dazu gehören vor allem die Wahrung der persönlichen Würde, der Privatsphäre und der Persönlichkeitsrechte aller Beschäftigten. Diskriminierung oder andere unerwünschte Verhaltensweisen, die die Würde verletzen und ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld schaffen werden vom Universitätsklinikum Leipzig nicht geduldet.

Um dies umzusetzen und eine Anlaufstelle für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu schaffen, wurde 2018 eine Antidiskriminierungsbeauftragte als Beschwerdestelle des Arbeitgebers eingesetzt. Zu den Aufgaben der Antidiskriminierungsbeauftragten gehört auch die regelmäßige Information der Mitarbeiter:innen, insbesondere der Führungskräfte, als Präventions- und Schutzmaßnahme des Arbeitgebers. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 22)

Des Weiteren wurde von der Gleichstellungsbeauftragten ein Flyer zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz herausgegeben, in dem die aktuellen Ansprechpersonen benannt werden und der in jährlich überarbeitet und ggf. angepasst wird. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 23)

Ein Schutzkonzept zur Prävention und Hilfe bei Missbrauch und Gewalt am UKL wird gerade auf den Weg gebracht. In diesem werden insbesondere den Führungskräften Handlungsanweisungen bei Bekanntwerden von Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mitgegeben. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 24)

9.2 Mitarbeiterbefragung

Eine Mitarbeiterbefragung von Beschäftigten des Universitätsklinikums Leipzig und der Medizinischen Fakultät, welche vom 14. Juni bis zum 20. Juli 2021 durchgeführt wurde, enthielt Fragen zu

Diskriminierungserfahrung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Antworten zu diesen Themen werden evaluiert, in einem Bericht zusammengefasst und entsprechende Maßnahmen abgeleitet. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 25)

9.3 Intersexuelle Toiletten am UKL

Mit der Einführung eines positiven dritten Geschlechtseintrags im Personenstandsrecht (PStG geändert durch das Gesetz vom 20.11.2019) wurde der Forderung des Bundesverfassungsgerichts und damit den Gesetzen des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes und des Diskriminierungsverbots entsprochen. Die Anerkennung und der Schutz der Geschlechtervielfalt, hier insbesondere trans- und intersexueller Personen, zu stärken, ist auch am UKL ein notwendiges Anliegen. Sowohl Mitarbeitende, als auch Patient:innen und Besucher:innen haben eine vielfältige geschlechtliche Identität. Ein wichtiger Baustein zur Anerkennung dieser Vielfalt besteht darin, geeignete Sanitärräume anzubieten, die inter- und transsexuellen Personen ermöglichen, Sanitärräume zu nutzen, die ihrer geschlechtlichen Identität entsprechen. Aus diesem Grund hat der Vorstand in einer Entscheidungsgrundlage beschlossen, alle Behindertentoiletten auf dem gesamten Campus als „all gender“-Toiletten auszuweisen. (vgl. Maßnahmenplan Nr. 26)

IV. Maßnahmenpläne

10. Maßnahmenplan zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit

| Maßnahme Nr. | Ziel | Maßnahme | Zielgröße | Zuständigkeit/ Verantwortung für Umsetzung | Termin |
|--------------|--|---|---|---|-------------|
| 1 | Geschlechterneutrale Ausschreibung aller internen und externen Stellen | <ul style="list-style-type: none"> · Nennung beider Geschlechter, inklusive dem „d“ · Verwendung genderneutraler Begriffe · ausgewogene Bildauswahl · Prüfung auf Teilzeit · Aufforderung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen | Prüfung aller Stellenausschreibungen (100%) vor Veröffentlichung | B4-Referat Personalentwicklung | fortlaufend |
| 2 | Leitfaden für gendergerechte Sprache | Evaluation zur gendergerechten Sprache für das gesamte UKL | Evaluation des Leitfadens | Unternehmenskommunikation / Frauenbeauftragte | 31.08.2022 |
| 3 | Gendergerechte Sprache in Veröffentlichungen des UKL | Umsetzung des Leitfadens und Änderung der bisher ausschließlich männlichen Bezeichnung | in allen Dokumenten, Formularen, Dienstvereinbarungen und Publikationen | UKL gesamt | 30.09.2024 |
| 4 | Schulungen zu Stellenbesetzungs- und Personalauswahlverfahren | Berücksichtigung von Familien- und Pflegezeiten und Nichtabwertung von Teilzeitarbeit bei der Personalauswahl | Aufnahme in FK-Entwicklung | B4-Referat Personalentwicklung | fortlaufend |
| 5 | Erstellung von Statistiken aller Bewerber:innen und Einstellungen | Einführung einer neuen Bewerbermanagementsoftware | Erfassung der statistischen Angaben und Evaluation | B4-Referat Personalentwicklung | 31.12.2023 |
| 6 | Akquise von Auszubildenden | Teilnahme am Girls- and Boys Days | Teilnahme an mind. 1 Veranstaltung pro Jahr | B4-Referat Personalentwicklung | fortlaufend |

11. Maßnahmenplan zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

| Maßnahme Nr. | Ziel | Maßnahme | Zielgröße | Zuständigkeit/ Verantwortung für Umsetzung | Termin |
|--------------|--|---|---|---|-----------------------|
| 7 | Erweiterung der Platzkapazitäten für die Kinderbetreuung | Prüfung der baulichen und genehmigungsrechtlichen Möglichkeiten zur Erweiterung der Platzkapazitäten beim Neubau der Kindertagesstätte <i>miniuniversum</i> | Vorlage der Machbarkeitsprüfung zur Entscheidung durch den Klinikumsvorstand | Bereich 5 – Planung und technische Gebäudeverwaltung, Abteilung Infrastrukturelle Gebäudeverwaltung | 31.12.2023 |
| 8 | Fortführung der Einzelmaßnahmen Kinderbetreuung und Evaluation | Einzelne Maßnahmen werden jährlich evaluiert und ggf. angepasst bzw. erweitert (Kindermitbringtag, Ferienlager, MeFaLe) | Auswertungsanalyse pro Jahr wird erstellt | B4-Referat Personalentwicklung | jährlich, fortlaufend |
| 9 | Flexibilisierung der Arbeitszeiten | Prüfung der Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle und Dienstzeitenregelungen unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und Weiterentwicklung der bestehenden Arbeitszeit- und Dienstorganisationsmodelle | Bericht an die Bereichsleitung B4 | B4-Referat Personalentwicklung / Arbeitszeitmanagement / AG Familienfreundliches UKL | jährlich, fortlaufend |
| 10 | Flexible Arbeitsortgestaltung | Evaluierung der Mobilen Arbeit nach Anzahl der Teilnehmenden (m/w) und ihrer Zufriedenheit | Bericht an die Bereichsleitung B4 | B4-Referat Personalentwicklung | 31.12.2022 |
| 11 | Diensttermine für Teilzeitbeschäftigte ermöglichen | Sitzungen, Dienstberatungen u.ä. sollen unter Berücksichtigung dienstlicher Belange so terminiert werden, dass Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können | Anteil der im Kalenderjahr durchgeführten Diensttermine soll zu 80% in der Zeit zwischen 8:30 und 15:00 Uhr stattfinden | B4-Referat Personalentwicklung / Arbeitszeitmanagement | fortlaufend |
| 12 | Etablierung einer Arbeitsgruppe Familienfreundliches UKL | Bestehend aus folgenden Teilnehmer:innen: - Frauenbeauftragte | regelmäßige Evaluierung des Frauenförderplans, | Frauenbeauftragte | fortlaufend |

| | | | | | |
|----|---|---|--|--|-----------------------|
| | | - Antidiskriminierungsbeauftragte/-r - Vertreter:innen aus der Pflege - Vertreter:innen aus dem ärztlichen Personal | Weiterentwicklung von Themen | | |
| 13 | Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten | Gespräche zur Kontaktpflege, Rückkehrplanung und der Weiterentwicklung von Qualifikationen | Regelmäßige Information der Führungskräfte z.B. in der FK-entwicklung | Bereich 4 - Referat Personalentwicklung | jährlich, fortlaufend |
| 14 | Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten | UKL-Newsmail an die private E-Mail Adresse senden, um über die Geschehnisse am Klinikum zu informieren | Prüfung der Möglichkeit und Umsetzung | Unternehmenskommunikation | fortlaufend |
| 15 | Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten | Besprechung des Einarbeitungsplans spätestens 8-Wochen vor dem Wiedereinstieg | Erarbeitung eines Einarbeitungsplanes für alle rückkehrenden Beschäftigten | Vorlagenerstellung B4-Referat Personalentwicklung; Umsetzung direkte Vorgesetzte | 31.12.2023 |
| 16 | Informationen für Beschäftigte | Informationsbroschüre für Angebote des Arbeitgebers in Bezug auf Vereinbarkeit Beruf und Familie | Erstellung einer Broschüre | Frauenbeauftragte | 31.12.2022 |
| 17 | Informationen für Beschäftigte | Erhöhung der Sichtbarkeit im Intranet | Informationsseite zu Familienfreundlichen Angeboten | B4-Referat Personalentwicklung | fortlaufend |

12. Maßnahmenplan zur Stärkung der Präsenz von Frauen in Führungspositionen

| Maßnahme Nr. | Ziel | Maßnahme | Zielgröße | Zuständigkeit/ Verantwortung für Umsetzung | Termin |
|--------------|---|---|--|---|-------------|
| 18 | Stärkere Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen | bei Stellenbesetzungsverfahren des oberen Managements sind grundsätzlich alle Frauen einzuladen und die Frauenbeauftragte hinzuzuziehen | Erhöhung des Frauenanteils im oberen Managements um 5% | Frauenbeauftragte | 30.09.2024 |
| 19 | Führungspositionen in Teilzeit | Führungspositionen auch als Teilzeitstelle ermöglichen und so ausschreiben | Erhöhung des Anteils um 5% | Bereich 4 – Personalservicecenter / Vorgesetzte | fortlaufend |

| | | | | | |
|----|--------------------------------|--|-------------------------|---|--------------|
| 20 | Führungskräftereihe für Frauen | überfachliche Workshops zur Karriereförderung und persönlichen Weiterbildung | 12 Frauen, alle 2 Jahre | B4-Referat Personalentwicklung | wiederholend |
| 21 | alle OA-Stellen ausschreiben | Frauenbeauftragte ist an diesen Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen | Evaluation der Maßnahme | Bereich 4 – Personalservicecenter / Frauenbeauftragte | fortlaufend |

13. Maßnahmenplan zur Umsetzung von Antidiskriminierungsprinzipien

| Maßnahme Nr. | Ziel | Maßnahme | Zielgröße | Zuständigkeit/ Verantwortung für Umsetzung | Termin |
|--------------|--|--|---|---|-------------|
| 22 | Präventions- und Schutzmaßnahme des Arbeitgebers | regelmäßige Schulungen der Mitarbeiter:innen, insbesondere der Führungskräfte | mind.3 Veranstaltungen pro Jahr; Teilnahme an FK-Entwicklung | Antidiskriminierungsbeauftragte:r | fortlaufend |
| 23 | Information der Mitarbeiter:innen | Flyer zur sexuellen Belästigung | jährliche Überarbeitung | Frauenbeauftragte | fortlaufend |
| 24 | Handlungsanweisung bei sexueller Belästigung | Schutzkonzept zur Prävention und Hilfe bei Missbrauch und Gewalt am UKL | Veröffentlichung der Schutzvereinbarung | Vorstand | 31.12.2022 |
| 25 | Maßnahmen nach Befragung aller Mitarbeiter:innen | Mitarbeiterbefragung (2021) mit Themen zur Gleichstellung, Vereinbarkeit Familie und Beruf und sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz | Schulungen nach Evaluation der MAB 2021 | Frauenbeauftragte/ Antidiskriminierungsbeauftragte | fortlaufend |
| 26 | Bereitstellung von intersexuellen Toiletten | Behindertentoiletten auf dem Campus werden als „all gender“ Toiletten ausgeschildert | alle Behindertentoiletten auf dem Campus (n=70) | Bereich 5 – Bau und Gebäudetechnik | 31.12.2022 |

V. Literaturverzeichnis

Hentschel, T., & Horvath, L. K. (2015). Passende Talente ansprechen - Rekrutierung und Gestaltung von Stellenanzeigen. In C. Peus, S. Braun, T. Hentschel & D. Frey (Eds.), Personalauswahl in der Wissenschaft - Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis (S 65–82). Heidelberg, Springer Verlag

VI. Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: Anteile Beschäftigter am UKL von 2018 -2021 | 6 |
| Abbildung 2: UKL Beschäftigte gesamt | 7 |
| Abbildung 3: Auszubildende am Universitätsklinikum | 7 |
| Abbildung 4: Verteilung der Entgeltgruppen | 8 |
| Abbildung 5: Führungskräfte am UKL | 10 |
| Abbildung 6: Verteilung Teil- und Vollzeitbeschäftigung | 11 |
| Abbildung 7: Arbeitszeit Management | 12 |
| Abbildung 8: Beschäftigte in Elternzeit | 13 |
| Abbildung 9: Teilnahmen Fort- und Weiterbildung | 14 |
| Abbildung 10: Teilnahmen Führungskräfteentwicklung | 14 |