

| | | |
|---|--|----------------|
| <div data-bbox="220 0 370 190">  </div> <div data-bbox="220 190 370 250"> Dezernat Personal </div> | <div data-bbox="563 73 1032 190"> Frauenförder- und Gleichstellungsplan </div> | Seite 1 von 42 |
| | | Version: 12 |



UNIVERSITÄTSKLINIKUM
Schleswig-Holstein

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

2021-2024



Wissen schafft Gesundheit

| | | |
|---|--|-----------------------|
|  Dezernat Personal | Frauenförder- und Gleichstellungsplan | Seite 2 von 42 |
| | | Version: 12 |

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Präambel..... | 3 |
| 2 | Bestandsaufnahme der Beschäftigten / Analyse der Beschäftigtenstruktur / Zielwerte im Konzern..... | 4 |
| 2.1 | UKSH | 4 |
| 2.2 | Service Stern Nord GmbH..... | 10 |
| 2.3 | Zentrum für Integrative Psychiatrie ZIP gemeinnützige GmbH | 14 |
| 2.4 | UKSH Akademie gemeinnützige GmbH | 18 |
| 2.5 | UKSH Gesellschaft für IT Services mbH | 21 |
| 2.6 | Ambulanzzentrum des UKSH gemeinnützige GmbH und Universitäres Kinderwunschzentrum GmbH..... | 24 |
| 2.7 | Dialog Diagnostiklabor GmbH | 26 |
| 3 | Maßnahmenkatalog : Einzelmaßnahmen zur Frauenförderung | 28 |
| 3.1 | Ausschreibung von Positionen, Rekrutierung und Einstellung von Frauen | 29 |
| 3.2 | Personalplanung und Reporting | 32 |
| 3.3 | Karriereentwicklung und Beförderung bzw. Höhergruppierung | 34 |
| 3.4 | Handlungsfeld Kommunikation, Networking und Sensibilisierung für Gleichstellung..... | 35 |
| 3.5 | Von Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu lebensphasenorientiertem Personalmanagement und individualisierter Personalpolitik | 39 |
| 4 | Nachhaltige Umsetzung | 40 |
| 5 | Wirkungsweise des Frauenförder- und Gleichstellungsplans..... | 42 |
| 6 | Inkrafttreten des Frauenförderplans, Gültigkeit..... | 42 |

Auf Tabellen- bzw. Abbildungsverzeichnissen wird verzichtet, weil sie nur mit einer Ausnahme aus dem Dezernat Personal stammen. Die Ausnahme ist benannt.

1 Präambel

Gemäß § 1 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst vom 13. Dezember 1994 (GStG) dienen alle Bestimmungen dieser Rechtsgrundlage der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Im öffentlichen Dienst ist diesem Zweck insbesondere dadurch Rechnung getragen, dass

- Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die Erleichterung der Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit der Familienarbeit- vor allem der Kindererziehung – sowohl für Frauen als auch für Männer bringen,
- Nachteile, die vor allem Frauen als Folge geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung erfahren, zu kompensieren sind,
- Frauen an allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie Gremien gerecht zu beteiligen sind,
- die Beseitigung der für Frauen bestehenden Benachteiligungen und die Sicherstellung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer erfolgen muss,
- Erhöhung der Genderkompetenz in allen Bereichen erreicht wird,
- Stereotypen in Berufen und klischeehafte Vorstellungen über Rollen beseitigt werden.

Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes für das UKSH leitet sich aus § 2 GStG ab. Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes für die Tochtergesellschaften leitet sich aus § 89 HSG in Verbindung mit § 2 GStG.

Gleichstellung heißt, sich gleichermaßen an den Lebensweisen von Frauen und Männern zu orientieren. Ausdrücklich will das UKSH im gesamten Unternehmen einschließlich der Tochtergesellschaften ein Arbeitsumfeld schaffen, dass die Frauenförderung garantiert.

Das UKSH ist seit dem Jahr 2010 bei der Entwicklung familienbewusster Strukturen und Bedingungen gut vorangekommen und bearbeitet seitdem beständig einen Teil des gesetzlichen Auftrags aus dem Gleichstellungsgesetz durch lebensphasenorientiertes Personalmanagement. Neben der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein umfassender Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz ein weiterer wichtiger Aspekt, um Chancengleichheit zu erreichen.

In Zusammenarbeit und unter enger Begleitung der Gleichstellungsbeauftragten und der kommissarischen Gleichstellungsbeauftragten sowie unter Wahrung der Beteiligungsrechte der Gremien ist der 2. Frauenförder- und Gleichstellungsplan für das UKSH und die UKSH Tochterunternehmen entstanden. Aufgrund der besonderen organisationalen Form eines Universitätsklinikums an zwei Standorten in enger Verflechtung mit zwei Universitäten mit unterschiedlichen Strukturen bezieht sich der Frauenförder- und Gleichstellungsplan auf alle wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnisse mit Ausnahme derer, die über die Universität personell direkt bewirtschaftet werden.

Für die Gruppe der Wissenschaftler*innen muss zur Zielerreichung eine Zusammenarbeit mit den Universitäten sichergestellt werden.

Die Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes ist ein wesentliches Element der Personalplanung und –entwicklung mit dem Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie dem dritten Geschlecht. Die Umsetzung ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller Führungskräfte und der Verwaltung des Klinikums.

Der Focus des zweiten Frauenförder- und Gleichstellungsplanes liegt erneut auf der Analyse vorhandener Unterrepräsentanzen und der Definition von Maßnahmen zur Behebung der Ungleichgewichte. Mit der Entwicklung, Umsetzung und anschließender Auswertung dieser Maßnahmen werden die analysierten Ungleichgewichte dezimiert.

Alle hier dargestellten Grafiken und Auswertungen sind stichtagsbezogen mit Stand vom 31.12.2019 entstanden. Dem Mutter- und den Tochterunternehmen sind jeweils ein Kapitel gewidmet, das die Alterspyramide, die Aufstellung der Kopfzahlen nach Vergütungsgruppen und eine relative Darstellung der Teil- und Vollzeitarbeit enthält. Im Anschluss an die Darstellung der Zahlen folgt der Maßnahmenteil. Jede Maßnahme enthält den Hinweis, ob sie für das UKSH, einzelne Tochterunternehmen oder für den Konzern umgesetzt werden sollen.

2 Bestandsaufnahme der Beschäftigten / Analyse der Beschäftigtenstruktur / Zielwerte im Konzern

Am 31.12.2019 stehen 4035 Männer und 11.104 Frauen in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zum UKSH Konzern. Das entspricht einem Anteil von 27 % Männern und 73 % Frauen über alle Beschäftigtengruppen.

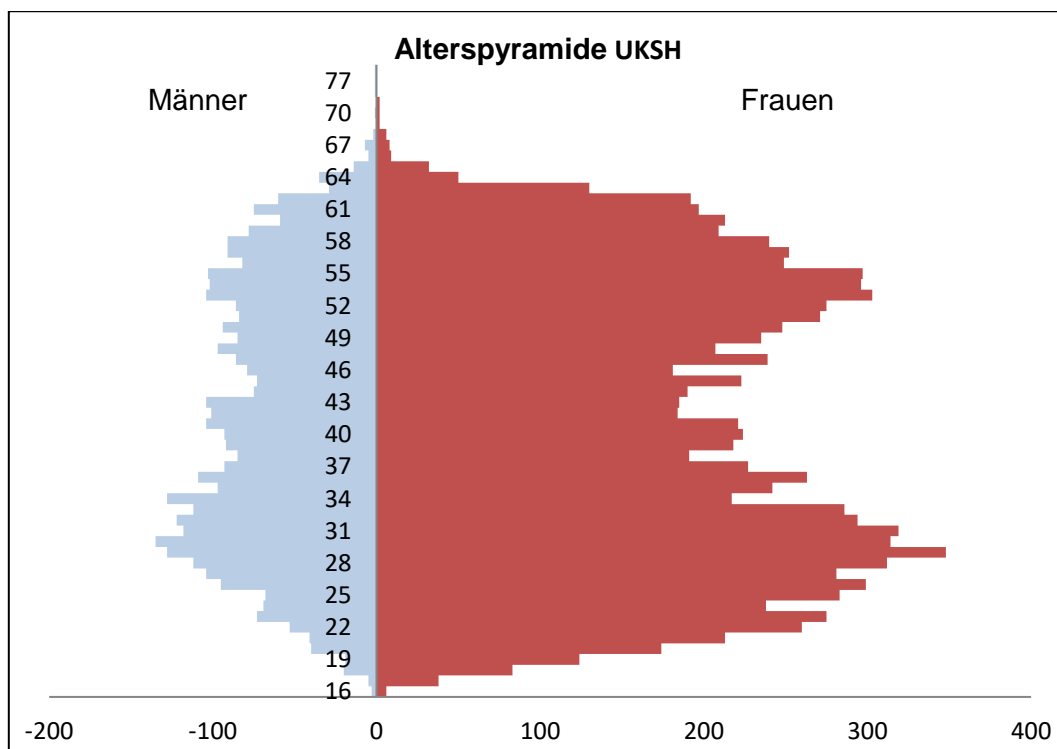
In der Zählung sind alle Beschäftigten des UKSH und der Tochterunternehmen enthalten einschließlich der zum Stichtag 31.12.2019 in unbezahlter Abwesenheit befindlichen Personen, sowie mit den an Tochtergesellschaften gestellten Beschäftigten des UKSH.

In den folgenden Kapiteln sind die Auswertungen für jede Organisation separat dargestellt.

2.1 UKSH

Das neue UKSH ist baulich so konzipiert, dass es den steigenden Ansprüchen an Krankenversorgung, Forschung und Lehre gerecht wird. Leitgedanke der Universitätsmedizin der Zukunft ist höchstmögliche Effizienz bei gleichzeitiger Nutzung von Expansionspotentialen, um den besten Standard auch für Mitarbeiter*innen zu generieren.

Zur Illustration der Verteilung von Frauen und Männern in der Altersstruktur im **UKSH** dient die folgende Grafik:



Die Grafik spiegelt die grundsätzliche demographische Situation in vielen Krankenhäusern wieder.

Verteilung nach Kopfzahlen

| Dienststart | männlich | weiblich | Gesamt |
|------------------------------------|--------------|--------------|---------------|
| Ärztlicher Dienst | 992 | 918 | 1.910 |
| Pflegedienst | 458 | 2.531 | 2.989 |
| MTD | 494 | 2.060 | 2.554 |
| Funktionsdienst | 217 | 1.062 | 1.279 |
| Klinisches Hauspersonal | 4 | 14 | 18 |
| Wirtschafts- und Versorgungsdienst | 10 | | 10 |
| Technischer Dienst | 88 | 3 | 91 |
| Verwaltungsdienst | 192 | 762 | 954 |
| Sonderdienst | 31 | 226 | 257 |
| Personal Ausbildungsstätten | | 2 | 2 |
| Studentische Hilfskräfte | 174 | 393 | 567 |
| FSJ | 13 | 37 | 50 |
| Gesamt | 2.673 | 8.008 | 10.681 |

Die weitere Aufbereitung der Daten ist nach den Regelungen des Gleichstellungsgesetzes vorgenommen worden. Das UKSH ist tarifgebunden und richtet sich bei Eingruppierungen nach den Vorschriften des öffentlichen Dienstes.

Grundlage für die Entstehung des Frauenförderplanes ist als erstes die Feststellung von Unterrepräsentanzen pro Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe. Eine Unterrepräsentanz liegt immer dann vor, wenn der Anteil der weiblichen Beschäftigten innerhalb einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe kleiner als 50% ist. In diesem Fall besteht Handlungsbedarf nach dem GlStG. Keine Beachtung finden in diesem Kapitel Entgelt- und Besoldungsgruppen, bei denen der Frauenanteil gleich oder größer als 50% ist.

Auf die Darstellung pro Entgeltgruppe in Text oder Bild wird deshalb an dieser Stelle aufgrund des Umfangs verzichtet und nur auf die Entgeltgruppen mit Unterrepräsentanzen eingegangen. Grundsätzlich kann bei der Betrachtung der Gleichstellung von Männern und Frauen davon ausgegangen werden, dass es strukturell bedingte Benachteiligungen von Frauen gibt, die auf Basis der Regelungen des Gleichstellungsgesetzes ausgeglichen bzw. behoben werden können. Für die Betrachtung der Unterrepräsentanzen wurden die in unbezahlter Abwesenheit befindlichen Personen ausgenommen.

Für den zweiten Frauenförder- und Gleichstellungsplan sind im UKSH für die folgenden Entgelt- und Besoldungsgruppen Unterrepräsentanzen festgestellt worden:

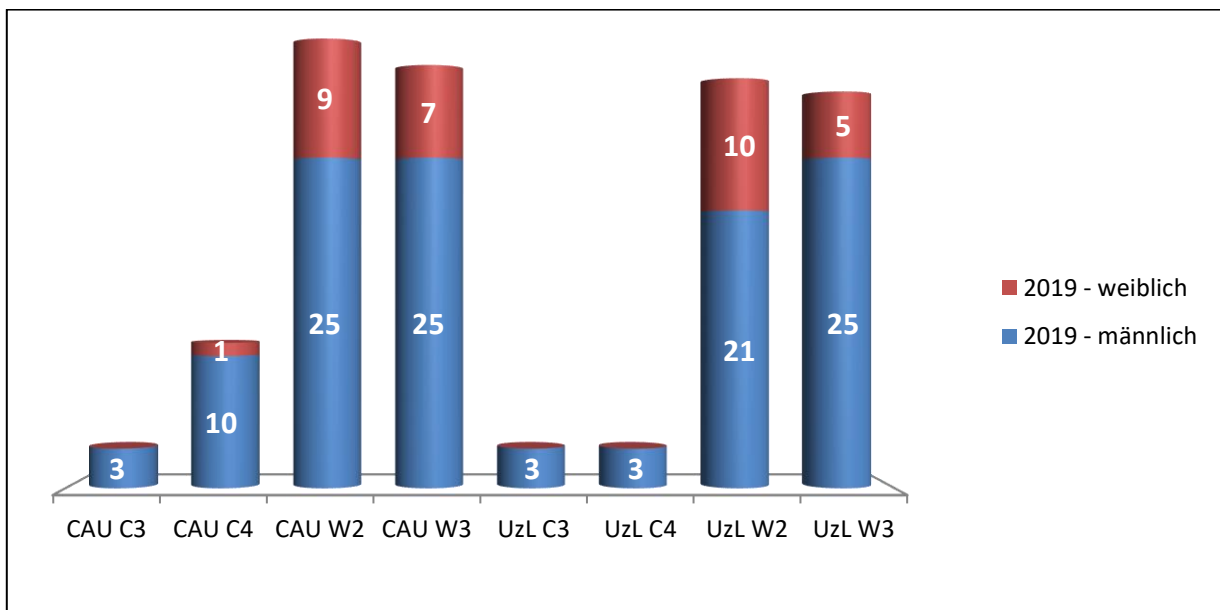
- ➔ Außertariflich Angestellte
- ➔ C4
- ➔ C3
- ➔ W2
- ➔ W3
- ➔ Entgeltgruppe Ä4
- ➔ Entgeltgruppe Ä3
- ➔ Entgeltgruppe E15

Bei näherer Betrachtung der Entgelt- und Besoldungsgruppen wurden besoldungsgruppenspezifische Sachverhalte identifiziert, die außerhalb des Wirkungskreises des UKSH Beachtung finden müssen. Diese Sachverhalte sind im Folgenden kurz skizziert und begründen, dass diese Gruppen bei der weiteren Bearbeitung außer Betracht gelassen wurden.

➔ Besoldungsgruppen C4 / C3 / W-Besoldung

Die Hoheit für die Besetzung der Besoldungsgruppen C4 / C3 und W-Besoldung liegt bei den Universitäten bzw. beim Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Das UKSH unterstützt die Universitäten bei der Zielerreichung ihrer Gleichstellungsziele und stimmt sich dazu mit der jeweiligen Einrichtung ab.

Zum 31.12.2019 stellen sich die Unterrepräsentanzen im Bereich der Professuren wie folgt grafisch dar:



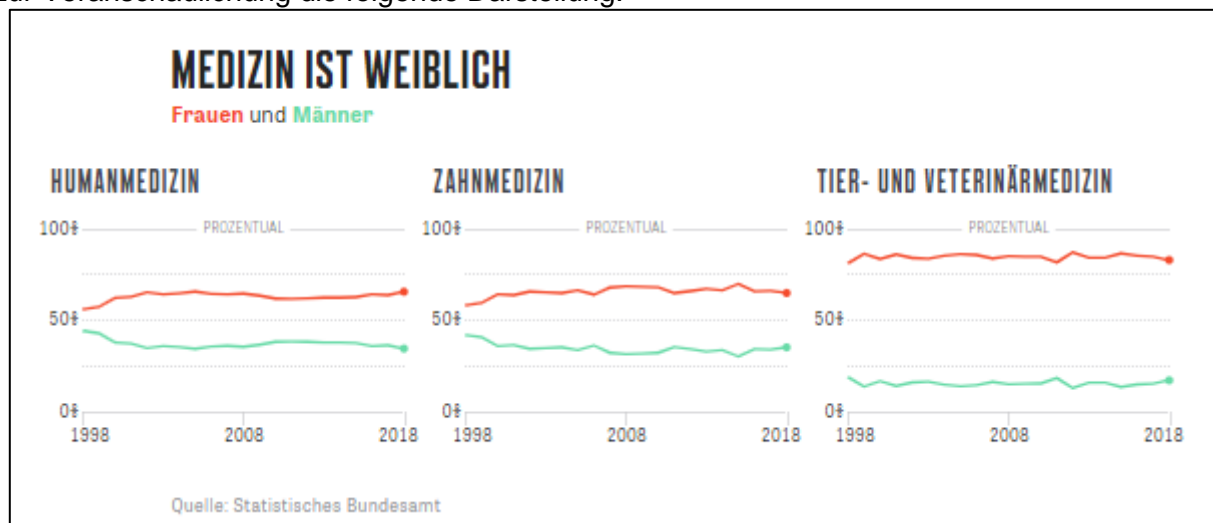
Die Entwicklung des Anteils von Frauen und Männern ist in der zeitlichen Betrachtung für die im Focus stehenden Entgeltgruppen im Folgenden tabellarisch ohne Tochtergesellschaften und ohne Abwesende dargestellt. Unterrepräsentanzen sind hier und in allen folgenden Tabellen rot gekennzeichnet:

| Tarifgruppe | Periode | 2010 | | 2015 | | 2019 | |
|-------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich |
| Ä2 | Anzahl MA | 184 | 111 | 179 | 158 | 186 | 207 |
| | Anteil MA | 62% | 38% | 53% | 47% | 47% | 53% |
| Ä3 | Anzahl MA | 246 | 68 | 217 | 66 | 223 | 90 |
| | Anteil MA | 78% | 22% | 77% | 23% | 71% | 29% |
| Ä4 | Anzahl MA | 13 | 3 | 16 | 2 | 18 | 6 |
| | Anteil MA | 81% | 19% | 89% | 11% | 75% | 25% |
| AT-ANG. | Anzahl MA | 29 | 4 | 87 | 17 | 82 | 18 |
| | Anteil MA | 88% | 12% | 84% | 16% | 82% | 18% |
| E12 | Anzahl MA | 27 | 17 | 25 | 18 | 26 | 27 |
| | Anteil MA | 61% | 39% | 58% | 42% | 49% | 51% |

| | | | | | | | |
|-----|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| E15 | Anzahl MA | 76 | 29 | 44 | 29 | 45 | 35 |
| | Anteil MA | 72% | 28% | 60% | 40% | 56% | 44% |

Die positiven Entwicklungen bei den Fachärztinnen mit der Entgeltgruppe Ä2 und den weiblichen Angestellten mit der Entgeltgruppe E12 sind auf die Maßnahmen des ersten Frauenförder- und Gleichstellungsplans zurückzuführen. Allein die Tatsache, dass die Anzahl der Medizinstudentinnen sehr hoch ist hatte in der Vergangenheit noch nicht dazu geführt, dass in der Entgeltgruppe Ä2 und höher der Anteil an Frauen 50% erreicht wurde.

Zur Veranschaulichung die folgende Darstellung:



Quelle: ZEIT Campus: Studienanfängerinnen: So viele Frauen wie noch nie 10/2019

Zu den im Focus stehenden Entgelt- und Besoldungsgruppen im UKSH folgende Erläuterungen:

- ➔ **AT-Angestellte:** es gibt 100 Personen, die als AT-Angestellte geführt werden, davon sind 18 weiblich und 82 männlich.
- ➔ **Ä4:** in der Entgeltgruppe Ä4 sind 24 ständige stellvertretende Leitungen der Klinikdirektoren und Klinikdirektorinnen eingruppiert, 6 davon sind weiblich, 18 männlich.
- ➔ **Ä3:** in der Entgeltgruppe Ä3 sind 313 Oberärzte und Oberärztinnen des UKSH eingruppiert, 90 davon sind weiblich und 223 männlich.
- ➔ **E 15:** in der Entgeltgruppe E15 sind 80 Personen eingruppiert, davon sind 35 weiblich und 45 männlich.

Zielwerte für die zu bearbeitenden Unterrepräsentanzen:

- ➔ Außertariflich Angestellte → Zielwert: 25%
 Erläuterung Aufgrund der Vorgabe des Trägers kann das UKSH lediglich im Rahmen der für das Unternehmen gültigen Tarife Einstellungen vornehmen. Die Einstellung von außertariflich Angestellten behält sich das Ministerium vor. Gleichzeitig wird bei Austritten in dieser Entgeltgruppe zu prüfen sein, in welcher Entgeltgruppe die Nachbesetzung erfolgt. In der Konsequenz muss bei Nachbesetzungen in der Gruppe der außertariflich Angestellten jeweils aktuell ermittelt werden, ob der Anteil von 50% bereits erreicht ist.

Die Steuerung der Quote durch das UKSH ist daher nur bedingt möglich. Der Anteil der Frauen in der Entgeltgruppe Ä4 beträgt 25%, daher wird der zu erreichende Zielwert analog auf 25% gesetzt

- ➔ Entgeltgruppe Ä4 → Zielwert: 29% Frauen
Erläuterung des Zielwertes: gem. §11 (4) S. 2 GStG sind Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. In den Zielvorgaben ist zumindest ein Frauenanteil vorzusehen, der dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Entgeltgruppe entspricht. Der Anteil der Frauen in der Entgeltgruppe Ä3 beträgt 29%.
- ➔ Entgeltgruppe Ä3 → Zielwert: 50% Frauen
Erläuterung des Zielwertes: gem. §11 (4) S. 2 GStG sind Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. In den Zielvorgaben ist zumindest ein Frauenanteil vorzusehen, der dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Entgeltgruppe entspricht. Der Anteil der Frauen in der Entgeltgruppe Ä2 beträgt 53%.
- ➔ Entgeltgruppe E15 → Zielwert: 50% Frauen
Erläuterung des Zielwertes: gem. §11 (4) S. 2 GStG sind Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. In den Zielvorgaben ist zumindest ein Frauenanteil vorzusehen, der dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Entgeltgruppe entspricht. Der Anteil der Frauen in der Entgeltgruppe E14 beträgt 67%.

Fluktuation

Bis zum Jahr 2023 ist in den Entgeltgruppen mit Unterrepräsentanzen voraussichtlich mit der folgenden Anzahl von Austritten zu rechnen:

| Austritte bis 2023 | | | | |
|-----------------------|-----------|----------|-----------|-----------|
| Tarifgruppe | Ä3 | Ä4 | AT | E15 |
| männlich | 37 | 1 | 14 | 9 |
| weiblich | 14 | 1 | 5 | 3 |
| Gesamtergebnis | 51 | 2 | 19 | 12 |

In diesen Zahlen sind die Personen, die auf Basis einer uksh-internen Berechnung Rente oder Pension erhalten werden, dargestellt. Die interne Berechnung des voraussichtlichen Renteneintritts ist darin begründet, dass das durchschnittliche Renteneintrittsalter im UKSH im Vergleich zur regulären Eintritt in die Regelaltersrente geringer ist. Es fehlen in dieser Übersicht die durch berufliche Veränderungen bedingten Kündigungen von Mitarbeiter*innen. Die Übersicht der voraussichtlichen Austritte schafft einen Überblick zu den sich daraus ergebenden Handlungspotentialen.

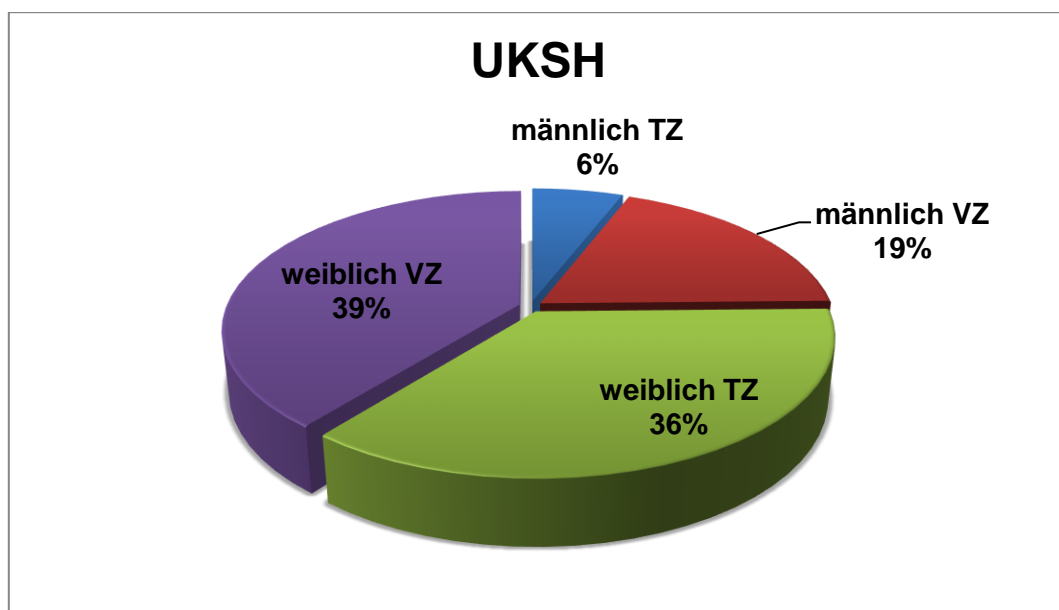
Potential Wiedereinsteiger*innen

Die folgende Übersicht zeigt, wie viele Personen aus Entgeltgruppen mit Unterrepräsentanzen sich zum Stichtag in unbezahlter Abwesenheit befinden:

| | | 2019 | | |
|-------------------|--------------------------|------|-----|----|
| Geschlecht | Ab- oder Anwesenheitsart | Ä3 | E15 | AT |
| männlich | Rente auf Zeit | 1 | | |
| | SU §28 TV-Ä/TV-L/TV-UKN | 1 | | |
| männlich Ergebnis | | 2 | | |
| weiblich | Elternzeit | 3 | | |
| | SU §28 TV-Ä/TV-L/TV-UKN | 1 | 1 | |
| weiblich Ergebnis | | 4 | 1 | |
| Gesamtergebnis | | 6 | 1 | |

Aus der Gruppe der Wiedereinsteiger*innen aus Sonderurlaub können potentiell Frauen zum Ausgleich von Unterrepräsentanzen gewonnen werden.

Geschlechterverteilung Voll- und Teilzeit

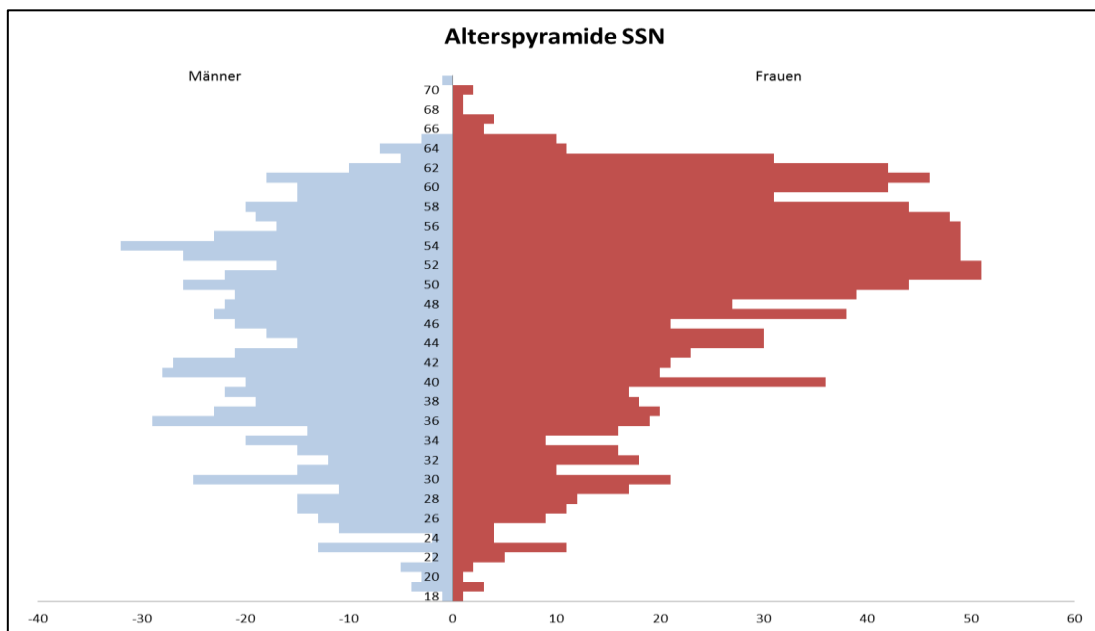


Die Geschlechterverteilung der Voll- und Teilzeitmitarbeiter*innen ist ohne studentische Hilfskräfte dargestellt. Die Anzahl der weiblichen Vollzeitkräfte ist nur geringfügig höher als die der weiblichen Teilzeitkräfte, während der Anteil Vollzeit bei den männlichen Mitarbeitern über 13 % höher ist als in Teilzeit.

2.2 Service Stern Nord GmbH

Die Service Stern Nord GmbH (SSN) bietet mit 1971 Servicekräften ein breit gefächertes Spektrum nicht-medizinischer Leistungen aus einer Hand an – von der Logistik, Hauswirtschaft und Verpflegung, über die Aufbereitungseinheiten für Medizinprodukte, die Empfänge und Telefonzentralen bis hin zum Servicemanagement, zur Garten- und Landschaftspflege sowie zum Sicherheitsdienst. Die SSN ist ein 100%iges Tochterunternehmen des UKSH.

Alterspyramide



Aus der Alterspyramide lässt sich ableiten, dass bis zum Jahr 2023 viele Beschäftigte die SSN wegen Altersrente verlassen werden. Eine weitaus größere Gruppe wird jedoch in den darauf folgenden Jahren in den Ruhestand gehen. Die exakte Nennung der Anzahl ist nicht möglich, weil z. B. das Erreichen der 45 Jahre beruflicher Tätigkeit und somit „langjähriger Rentenversicherung“ individuell unterschiedlich ist und das tatsächliche Renteneintrittsalter verändern.

Verteilung nach Kopfzahlen

| | 2019 | | |
|--------------------------|------------|--------------|--------------|
| SSN Orgeinheit | männlich | weiblich | Gesamt |
| Hauswirtschaft | 172 | 578 | 750 |
| Logistik/Entsorgung | 341 | 54 | 395 |
| Patientenservice übergr. | 15 | 13 | 28 |
| Pforten/Sicherheit | 43 | 43 | 86 |
| Serviceassistent | 9 | 92 | 101 |
| Standort übergreifend | 7 | 11 | 18 |
| Sterilgutversorgung | 69 | 47 | 116 |
| Verpflegung | 127 | 350 | 477 |
| | 783 | 1.188 | 1.971 |

Die Geschlechterverteilung zwischen Frauen und Männern ist auf die beschäftigten Berufsgruppen zurück zu führen ist.

Verteilung nach Entgeltgruppen SSN ohne unbezahlt Abwesende

| | TrfGr | 2019 | | Anteil |
|--------------------|-------|------------|--------------|------------|
| | | männlich | weiblich | weiblich |
| Service Stern Nord | AT | 19 | 7 | 27% |
| | E1 | 2 | | 0% |
| | E2 | 1 | | 0% |
| | E2UE | | 45 | 100% |
| | E3 | 289 | 522 | 64% |
| | E4 | 277 | 388 | 58% |
| | E5 | 56 | 43 | 43% |
| | E6 | 48 | 15 | 24% |
| | E7 | 42 | 24 | 36% |
| | E8 | 1 | 6 | 86% |
| | E8A | 8 | 6 | 43% |
| | E8B | 17 | 20 | 54% |
| | E9 | 4 | 5 | 56% |
| | E9A | 1 | 1 | 50% |
| | E9B | 1 | 2 | 67% |
| | E10 | 3 | 11 | 79% |
| | E11 | 1 | 1 | 50% |
| | KR7 | | 1 | 100% |
| Ergebnis | | 770 | 1.097 | 59% |

Zielwerte für die zu bearbeitenden Unterrepräsentanzen:

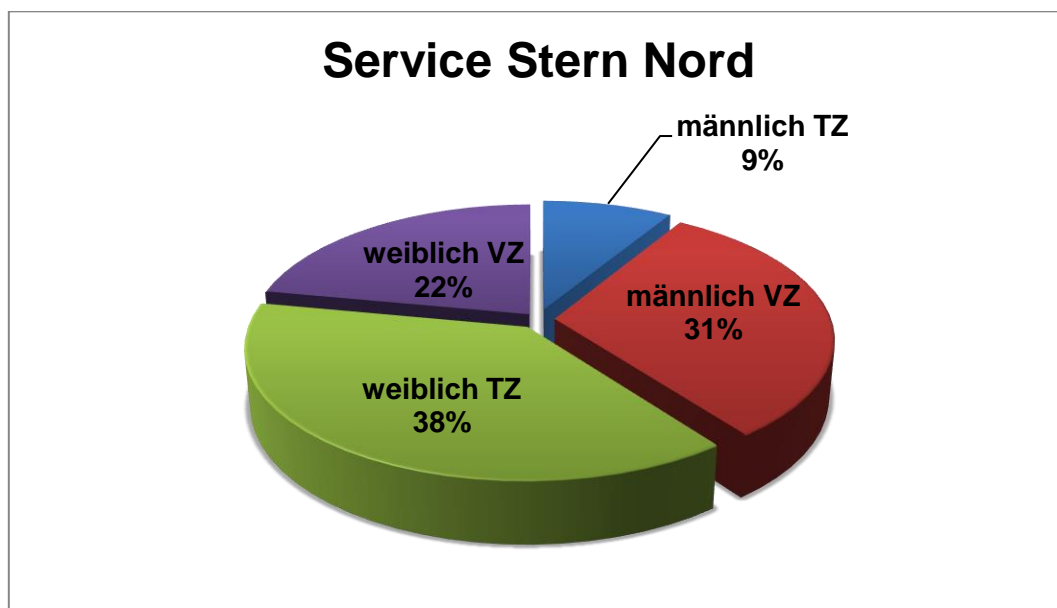
- ➔ Außertariflich Angestellte ➔ Zielwert: 35% Frauen

Erläuterung des Zielwertes: Bei Nachbesetzungen in der Gruppe der außertariflich Angestellten muss jeweils aktuell überprüft werden, ob der Zielwert von 35% bereits erreicht ist.
- ➔ Entgeltgruppe E8A / 8B ➔ Zielwert: 50% Frauen

Erläuterung des Zielwertes: Die Differenzierung zwischen den Entgeltgruppen 8A und 8B ist im Wesentlichen auf die Abgrenzung der Anzahl der zugeordneten Beschäftigten zurück zu führen. Daher werden die Entgeltgruppen 8A und 8B gemeinsam betrachtet. In der Summe beider Entgeltgruppen liegt die Repräsentanz bei 51%. Der Zielwert wird auf 50% festgelegt.

- Entgeltgruppe E7 → Zielwert: 36% Frauen
Erläuterung des Zielwertes: Die der Entgeltgruppe E7 zugeordneten Berufsbilder sind mit starken körperlichen Belastungen verbunden. Die Gewinnung von weiblichem Fachpersonal für diese Berufsbilder ist ambitioniert. Gleichzeitig wurden vakante Positionen wann immer möglich mit Frauen besetzt. Daher wird angestrebt, den Anteil der Frauen in der Entgeltgruppe E7 stabil auf 36% zu halten, idealerweise zu steigern.
- Entgeltgruppe E6 → Zielwert: 30% Frauen
Erläuterung des Zielwertes: Die der Entgeltgruppe E7 zugeordneten Berufsbilder sind mit starken körperlichen Belastungen verbunden. Die Gewinnung von weiblichem Fachpersonal für diese Berufsbilder ist ambitioniert. Gleichzeitig wurden vakante Positionen wann immer möglich mit Frauen besetzt. Daher wird angestrebt, den Anteil der Frauen in der Entgeltgruppe E6 von 24% auf 30% zu steigern.
- Entgeltgruppe E5 → Zielwert: 30% Frauen
Erläuterung des Zielwertes: gem. §11 (4) S. 2 GStG i. V. m. § 89 (1) Satz 2 HSG sind Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. In den Zielvorgaben ist zumindest ein Frauenanteil vorzusehen, der dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Entgeltgruppe entspricht. Der Anteil der Frauen in der Entgeltgruppe E4 beträgt 58%, der Anteil von 50 % ist dort schon erreicht. Daher wird der Zielwert auf 50% festgelegt.

Geschlechterverteilung Voll- und Teilzeit



Die Anzahl der Teilzeitarbeitsverträge bei Frauen ist höher als Vollzeitarbeit, während die Männer überwiegend in Vollzeit arbeiten.

| | | |
|--|--|-----------------|
|  Dezeranat Personal | <h1>Frauenförder- und Gleichstellungsplan</h1> | Seite 13 von 42 |
| | | Version: 12 |

Zielwert für die Verteilung der Vollzeitstellen:

➔ Vollzeit

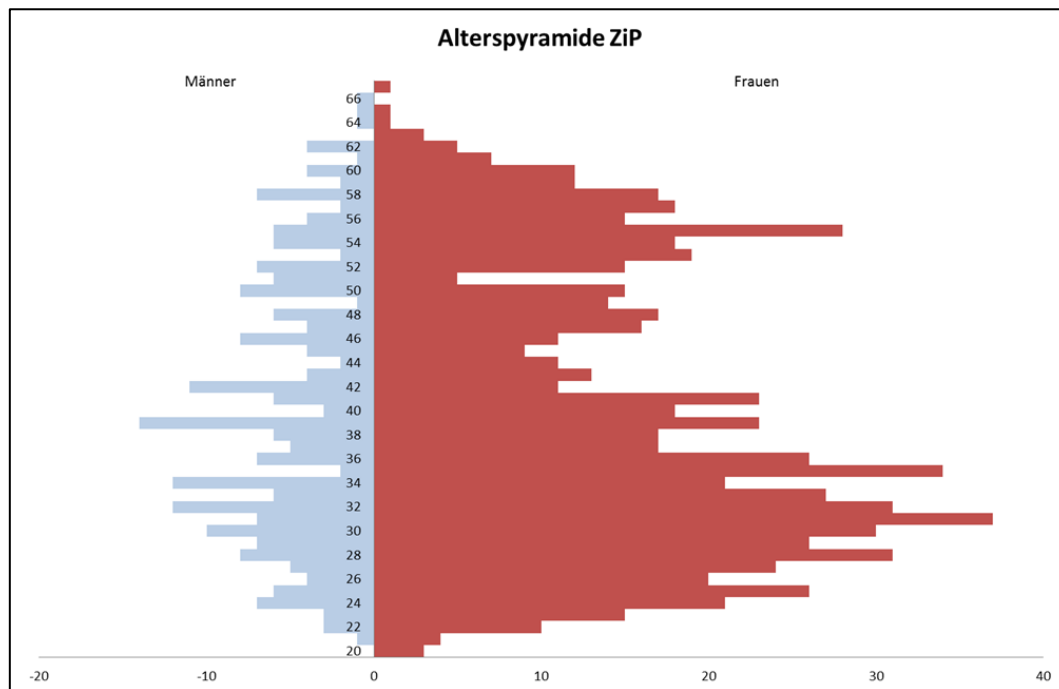
➔ Zielwert: 25% Frauen

Erläuterung: Bei den Teilzeitarbeitsverträgen der Frauen entsprechen rd. 22% der Arbeitsverträge einer vollzeitnahen Beschäftigung. Die Arbeitszeit liegt hier bei rd. 90% einer Vollzeitstelle. Es wird angestrebt, den Anteil der weiblichen Vollzeitbeschäftigten auf 25% zu erhöhen, idealerweise auch darüber hinaus zu erhöhen.

2.3 Zentrum für Integrative Psychiatrie ZIP gemeinnützige GmbH

Das Zentrum für Integrative Psychiatrie besteht aus den Kliniken für Psychiatrie und Psychotherapie sowie für Psychosomatik und Psychotherapie in Kiel und in Lübeck. Darüber hinaus verfügt es über eine Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie sowie das Institut für Sexualmedizin und Forensische Psychiatrie und Psychotherapie in Kiel und ein MVZ. Die ZIP ist eine 100% ige Tochter des UKSH.

Alterspyramide



Bis zum Jahr 2023 wird es im Vergleich zum UKSH einen noch moderaten Anstieg von Austritten aufgrund von Altersrente geben.

Verteilung nach Kopfzahlen ZIP

| Dienststart | 2019 | | |
|------------------------------------|------------|------------|-------------|
| | männlich | weiblich | Gesamt |
| Ärztlicher Dienst | 44 | 106 | 150 |
| Pflegedienst | 94 | 250 | 344 |
| MTD | 48 | 271 | 319 |
| Funktionsdienst | 23 | 70 | 93 |
| Wirtschafts- und Versorgungsdienst | | 1 | 1 |
| Verwaltungsdienst | 8 | 16 | 24 |
| Sonderdienst | 2 | 2 | 4 |
| Studentische Hilfskräfte | 17 | 62 | 79 |
| Gesamtergebnis | 236 | 778 | 1014 |

| | | |
|--|--|-----------------|
|  Dezerat Personal | <h1>Frauenförder- und Gleichstellungsplan</h1> | Seite 15 von 42 |
| | | Version: 12 |

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen in der ZIP ist gegenüber den Mitarbeitern um das Dreifache höher und damit um ca. 10 % geringer als im Mutterunternehmen UKSH.

Entgeltgruppen ZIP ohne Abwesende

| | | 2019 | | |
|-------------------|---------|------------|------------|-----------------|
| Führung | TrfGr | männlich | weiblich | Anteil weiblich |
| Professor*innen | W2 | 1 | 2 | 67% |
| | W3 | 1 | 3 | 75% |
| AT | AT-ANG. | 1 | 2 | 67% |
| | AT-ANG. | 1 | 2 | 67% |
| Führungskräfte | E13 | 21 | 117 | 85% |
| | E13UE | | 1 | 100% |
| | E14 | 21 | 73 | 78% |
| | E15 | 1 | 3 | 75% |
| | E9B | 11 | 46 | 81% |
| | KR10 | 7 | 10 | 59% |
| | KR11 | 8 | 10 | 56% |
| | KR12 | 1 | | 0% |
| | KR12 | 1 | | 0% |
| Oberärzt*innen | Ä3 | 14 | 13 | 48% |
| | Ä4 | 2 | 1 | 33% |
| Mitarbeiter*innen | Ä1 | 18 | 38 | 68% |
| | Ä2 | 6 | 32 | 84% |
| | E10 | 4 | | 0% |
| | E11 | 2 | 3 | 60% |
| | E12 | | 1 | 100% |
| | E2 | | 2 | 100% |
| | E3 | | 3 | 100% |
| | E5 | 1 | 18 | 95% |
| | E6 | | 22 | 100% |
| | E8 | 4 | 11 | 73% |
| | E9A | 4 | 7 | 64% |
| | E9V | 5 | 14 | 74% |
| | FEST | 17 | 64 | 79% |
| | KR5 | | 1 | 100% |
| | KR6 | | 2 | 100% |
| | KR7 | 41 | 122 | 75% |
| | KR8 | 19 | 58 | 75% |
| | KR9 | 21 | 30 | 59% |
| Gesamt | | 231 | 709 | 75% |

Obwohl die Anzahl der Assistenz- und Fachärztinnen relativ hoch ist, kehrt sich die Verteilung bei den Oberärztinnen und den stellvertretenden Direktionen um. Jedoch ist im Gegensatz zum Mutterunternehmen UKSH die Gleichstellung bei den Oberärztinnen fast erreicht.

Zielwerte für die zu bearbeitenden Unterrepräsentanzen:

- ➔ **Entgeltgruppe Ä4** → Zielwert: 48% Frauen

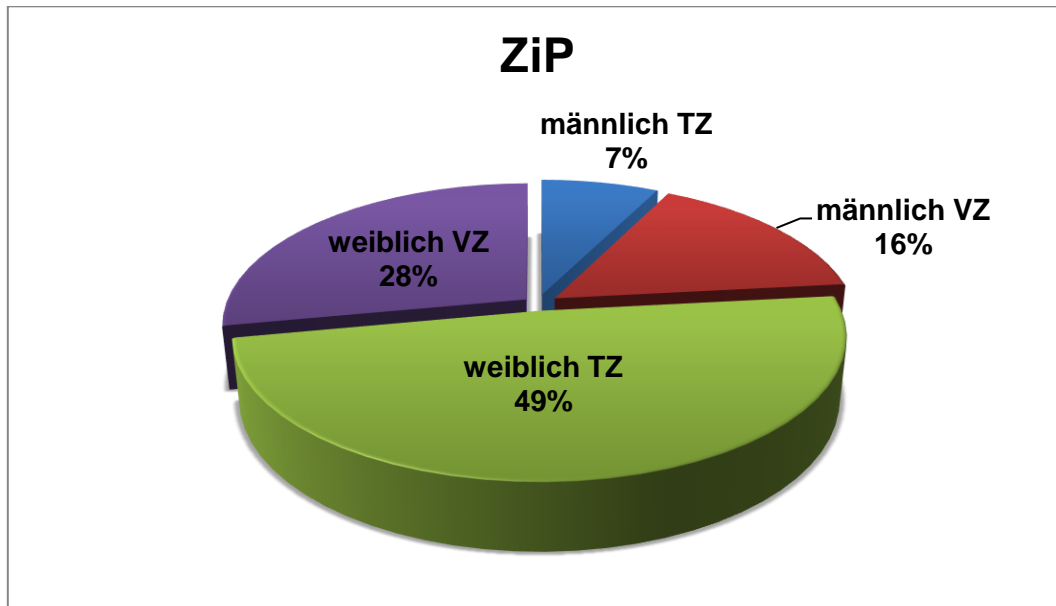
Erläuterung des Zielwertes: gem. §11 (4) S. 2 GStG i. V. m. § 89 (1) Satz 2 HSG sind Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. In den Zielvorgaben ist zumindest ein Frauenanteil vorzusehen, der dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Entgeltgruppe entspricht. Der Anteil der Frauen in der Entgeltgruppe Ä3 beträgt 48%.
- ➔ **Entgeltgruppe Ä3** → Zielwert: 50% Frauen

Erläuterung des Zielwertes: gem. §11 (4) S. 2 GStG i. V. m. § 89 (1) Satz 2 HSG sind Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. In den Zielvorgaben ist zumindest ein Frauenanteil vorzusehen, der dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Entgeltgruppe entspricht, sonst die Hälfte. Der Anteil der Frauen in der Entgeltgruppe Ä2 beträgt 84%, damit ist die Hälfte erreicht. Der Anteil der Frauen als Zielwert wird somit auf 50% festgelegt.
- ➔ **Entgeltgruppe KR11 / KR12** → Zielwert: 50%

Erläuterung des Zielwertes / Anmerkung: nach Zusammenstellung der Datenbasis für den 2. Frauenförder- und Gleichstellungsplan sind rückwirkende Veränderungen in den Eingruppierungen KR11 und KR12 vorgenommen worden, die in diesem Plan zur Erhaltung der Konsistenz der Daten nicht mehr abgebildet wurden. Da die Verteilung der Geschlechter in den Entgeltgruppen bei Nachbesetzung von Stellen regelhaft überprüft wird, kann innerhalb des Nachbesetzungsprozesses die Erreichung des Zielwertes gesteuert werden
- ➔ **Entgeltgruppe E10** → Zielwert: 50% Frauen

Erläuterung des Zielwertes: gem. §11 (4) S. 2 GStG i. V. m. § 89 (1) Satz 2 HSG sind Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. In den Zielvorgaben ist zumindest ein Frauenanteil vorzusehen, der dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Entgeltgruppe entspricht, sonst die Hälfte. Der Anteil der Frauen in der Entgeltgruppe E9A beträgt 64%, damit sind 50 % schon erreicht. Der Zielwert wird somit auf 50% festgelegt.

Geschlechterverteilung Voll- und Teilzeit



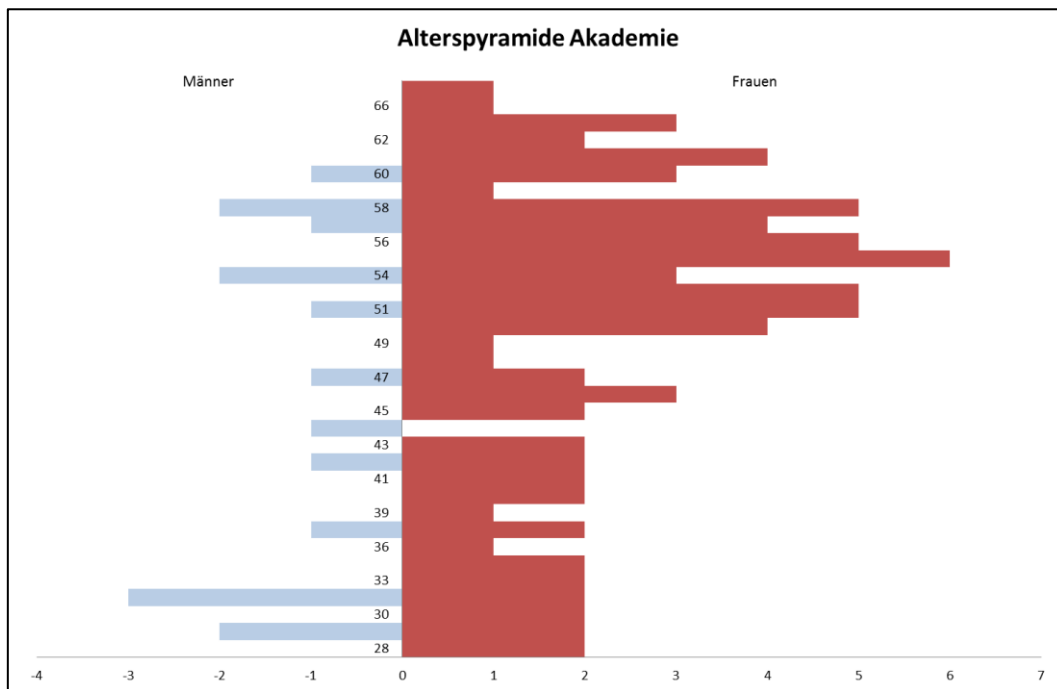
Auffällig bei der Verteilung der Teilzeitkräfte ist, dass die Frauen zu 49% Teilzeitbeschäftigte sind und nur mit 28% in Vollzeit arbeiten. Der Anteil der Männer spiegelt wiederum das Verhältnis im UKSH wieder.

2.4 UKSH Akademie gemeinnützige GmbH

Die UKSH gemeinnützige Akademie ist zum 31.12.2019 mit rund 900 Ausbildungsplätzen und ca. 3.000 Fort- und Weiterbildungsteilnehmer*innen pro Jahr die größte Anbieterin dieser Art in Schleswig-Holstein. Die Akademie ist eine 100% ige Tochter des UKSH.

Ab dem Jahr 2020 sind die Ausbildungsplätze zur Pflegefachkraft im UKSH angesiedelt.

Alterspyramide



Aus der Alterspyramide lässt sich ableiten, dass bis zum Jahr 2023 einige Beschäftigte der Akademie in Altersrente gehen werden. Die genaue Bestimmung ist aufgrund des individuell erreichbaren Rentenalters nicht möglich. Durch die organisatorische Veränderung muss eine differenziertere Darstellung der Alterspyramide des Lehrpersonals zum 31.12.2020 erstellt werden.

Verteilung nach Kopfzahlen mit Auszubildenden

| Dienstort | männlich | weiblich | Gesamt |
|---------------------------------|------------|------------|-------------|
| Pflegedienst | 99 | 586 | 685 |
| MTD | 26 | 133 | 159 |
| Funktionsdienst | 33 | 91 | 124 |
| Verwaltungsdienst | | 17 | 17 |
| Sonderdienst | | 4 | 4 |
| Personal der Ausbildungsstätten | 12 | 60 | 72 |
| Gesamt | 172 | 891 | 1063 |

Bei den Beschäftigten der UKSH Akademie mit Auszubildenden ist der Anteil der Frauen fünfmal so hoch wie bei den Männern.

| | | |
|--|--|-----------------|
|  Dezerat Personal | <h1>Frauenförder- und Gleichstellungsplan</h1> | Seite 19 von 42 |
| | | Version: 12 |

Verteilung nach Kopffzahlen ohne Auszubildende

| Dienstort | männlich | weiblich | Gesamt |
|---------------------------------|-----------|-----------|------------|
| Pflegedienst | 4 | 4 | 8 |
| MTD | | 2 | 2 |
| Verwaltungsdienst | | 17 | 17 |
| Sonderdienst | | 4 | 4 |
| Personal der Ausbildungsstätten | 12 | 60 | 72 |
| Gesamt | 16 | 86 | 102 |

Die Geschlechterverteilung der Beschäftigten ohne Auszubildende ist bei den Frauen auch um das 5-fache höher als bei den Männern. Ab dem 01.01.2020 sind die Auszubildenden beim UKSH angestellt.

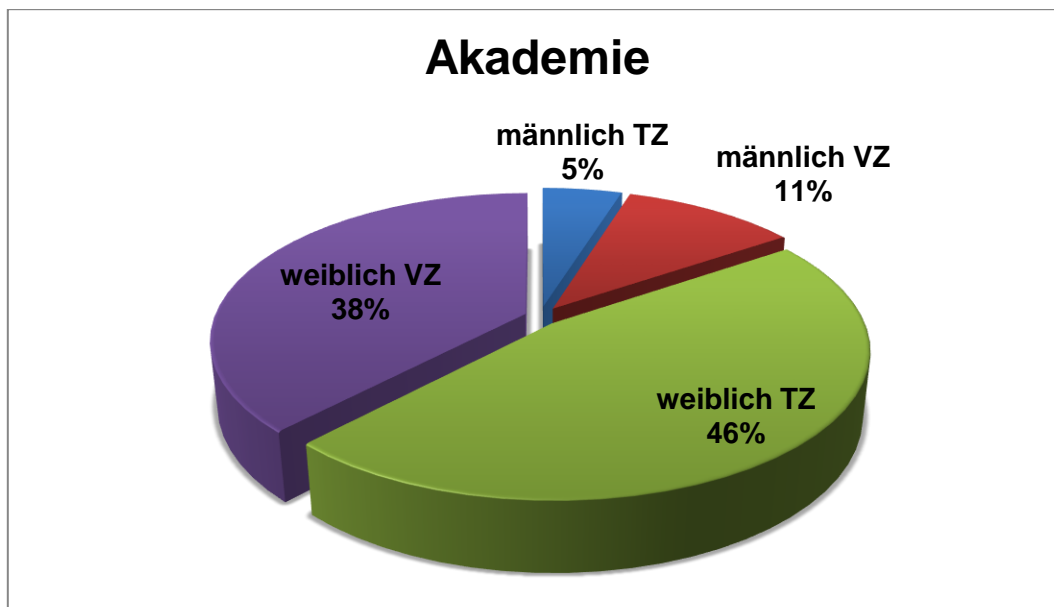
Verteilung der Entgeltgruppen UKSH Akademie ohne Abwesende

| | | 2019 | | |
|-------------------|--------|----------|----------|-----------------|
| Führung | TrfGr | männlich | weiblich | Anteil weiblich |
| Führungskräfte | E11 | | 1 | 100% |
| | E12 | 1 | 1 | 50% |
| | E13 | | 3 | 100% |
| | E14 | | 3 | 100% |
| | E15 | | 2 | 100% |
| | KR13 | | 1 | 100% |
| Mitarbeiter*innen | E3 | | 3 | 100% |
| | E5 | | 1 | 100% |
| | E6 | | 7 | 100% |
| | E8 | | 1 | 100% |
| | E9A | | 1 | 100% |
| | E9B | 2 | 10 | 83% |
| | E10 | 1 | 1 | 50% |
| | E11 | 4 | 8 | 67% |
| | E12 | 1 | 1 | 50% |
| | E13 | 3 | 13 | 81% |
| | KR8 | | 2 | 100% |
| | KR9 | 2 | 10 | 83% |
| | KR10 | 1 | 8 | 88% |
| | KR11 | | 6 | 100% |
| | KR12 | 1 | | 0% |
| | KR13 | | 3 | 100% |
| Auszubildende | AJ I | 40 | 213 | 84% |
| | AJ II | 37 | 200 | 84% |
| | AJ III | 32 | 192 | 86% |
| | ATA I | | 7 | 100% |

| | | | | |
|---------------|---------|------------|------------|------------|
| | ATA II | 3 | 7 | 70% |
| | ATA III | 8 | 10 | 56% |
| | MFA I | 2 | 24 | 92% |
| | MFA III | | 14 | 100% |
| | MFA II | | 16 | 100% |
| | OTA I | 5 | 28 | 85% |
| | OTA II | 6 | 19 | 76% |
| | OTA III | 11 | 19 | 63% |
| | APH | 2 | | 0% |
| | DIÄT I | 1 | 15 | 94% |
| | DIÄT II | 3 | 9 | 75% |
| | MTRA I | 6 | 22 | 79% |
| | MTRA II | | 1 | 100% |
| Gesamt | | 171 | 877 | 84% |

In den höheren Entgeltgruppen spiegelt sich die Anzahl der beschäftigten Frauen gegenüber den Männern wieder. Hier sind überwiegend die erfahrenen Mitarbeiterinnen eingruppiert.

Geschlechterverteilung Voll- und Teilzeit



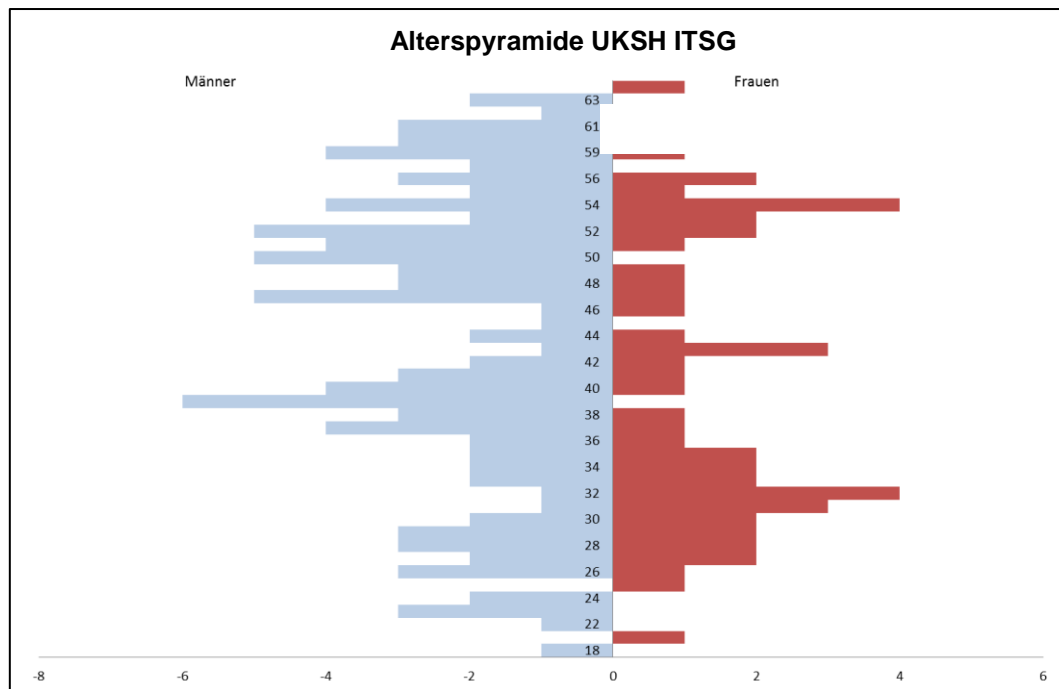
Die Verteilung der Teilzeitarbeit ist ähnlich wie im Mutterkonzern. Auffällig ist, dass die Anzahl der weiblichen Vollzeitkräfte annähernd gleich hoch ist wie die weiblichen Teilzeitkräfte.

Zielsetzung: Bis zum Jahr 2023 sollten freiwerdenden Stellen wieder mit Frauen besetzt werden, damit die Gleichstellung mit der Hälfte der weiblichen Beschäftigten erhalten bleibt. Die Beschäftigten der Akademie arbeiten in einem stereotypischen weiblichen Beruf, ein Gleichmaß der Repräsentanz an allen Geschlechtern ist aus pädagogischer Sicht wünschenswert.

2.5 UKSH Gesellschaft für IT Services mbH

Die UKSH Gesellschaft für IT Services mbH (UKSH ITSG) ist seit 01.01.2020 wieder ein 100%iges Tochterunternehmen des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein (UKSH).

Alterspyramide



Auch in der UKSH ITSG sind bis zum Jahr 2023 Austritte, insbesondere bei den Männern, zu erwarten.

Verteilung nach Kopffzahlen UKSH ITSG

| Dienststart | männlich | weiblich | Gesamt |
|---|------------|-----------|------------|
| MTD | 2 | | 2 |
| Verwaltungsdienst | 100 | 47 | 147 |
| Auszubildende, Studentische Hilfskräfte, Geringfügig Beschäftigte | 8 | 5 | 13 |
| Gesamt | 110 | 52 | 162 |

Die Anzahl der Männer ist mehr als doppelt so hoch wie die Anzahl der Frauen. Frauen sind in der Informationstechnologie nach wie vor eher weniger vertreten.

Trotz eines strukturell überwiegend männlich geprägten Bewerberfeldes in den Bewerbungsverfahren, konnte die absolute Anzahl der angestellten Frauen sowie auch der Frauenanteil in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert werden, von 22 Frauen im Jahr 2011 (18%) auf 52 Frauen in 2019 (32)% .

Verteilung der Entgeltgruppen UKSH ITSG ohne unbezahlt Abwesende

| 2019 | | | | |
|-------------------|-------|-----------|----------|-----------------|
| Führung | TrfGr | männlich | weiblich | Anteil weiblich |
| Führungskräfte | E13 | | 1 | 100% |
| | E13UE | 2 | 2 | 50% |
| | E14 | 1 | | 0% |
| | E15 | 2 | | 0% |
| | E9B | | 2 | 100% |
| Mitarbeiter*innen | E10 | 6 | | 0% |
| | E11 | 13 | | 0% |
| | E12 | 10 | 1 | 9% |
| Gesamt | | 34 | 6 | 15% |

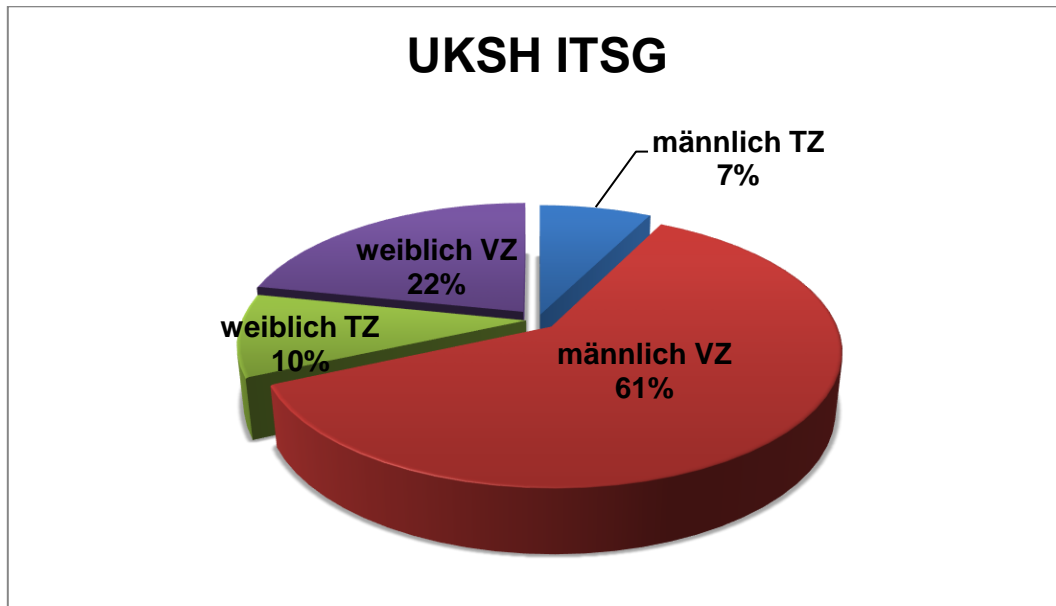
In der UKSH ITSG sind gestellte Mitarbeiter*innen des USKH und direkt angestellte Mitarbeiter*innen beschäftigt. Die dargestellten Kopfzahlen betreffen die gestellten Beschäftigten nach Entgeltgruppen. Eine Aufstellung der USKH ITSG Beschäftigtengruppe wird nach Einkommensschritten dargestellt, weil das Tochterunternehmen für die direkt angestellten Beschäftigten nicht tarifgebunden ist.

Werte für die direkt in der UKSH ITSG angestellten Beschäftigten

Aufgeführt ist je Entgeltgruppe das maximal erreichbare Einkommen inklusive ggf. vorhandener monatlicher oder jährlicher Vergütungen für Zielvereinbarungen. Jährliche Zielvereinbarungen sind entsprechend mit 1/12 der maximal erreichbaren Summe p.a. berücksichtigt. (Quelle UKSH ITSG). Auszubildende, studentische Hilfskräfte und geringfügig Beschäftigte sind in der Gehaltsdarstellung der UKSH ITSG eigenen Beschäftigten nicht enthalten.

| Führung | Entgeltgruppe | männlich | weiblich | Anteil weiblich |
|-------------------|---------------|-----------|-----------|-----------------|
| Bereichsleitung | > als 5.500 | 2 | 0 | 0% |
| Gruppenleitung | > als 5.500 | 1 | 0 | 0% |
| | bis 5.500 | 1 | 0 | 0% |
| | bis 4.500 | 2 | 0 | 0% |
| | bis 4.000 | 1 | 1 | 50% |
| Mitarbeiter*innen | > als 5.500 | 6 | 0 | 0% |
| | bis 5.500 | 3 | 3 | 50% |
| | bis 5.000 | 1 | 1 | 50% |
| | bis 4.500 | 4 | 3 | 43% |
| | bis 4.000 | 17 | 12 | 41% |
| | bis 3.500 | 19 | 10 | 34% |
| | bis 3.000 | 8 | 9 | 53% |
| | <= 2.500 | 3 | 2 | 40% |
| Gesamt | | 68 | 41 | 38% |

Geschlechterverteilung der Voll- und Teilzeitarbeit

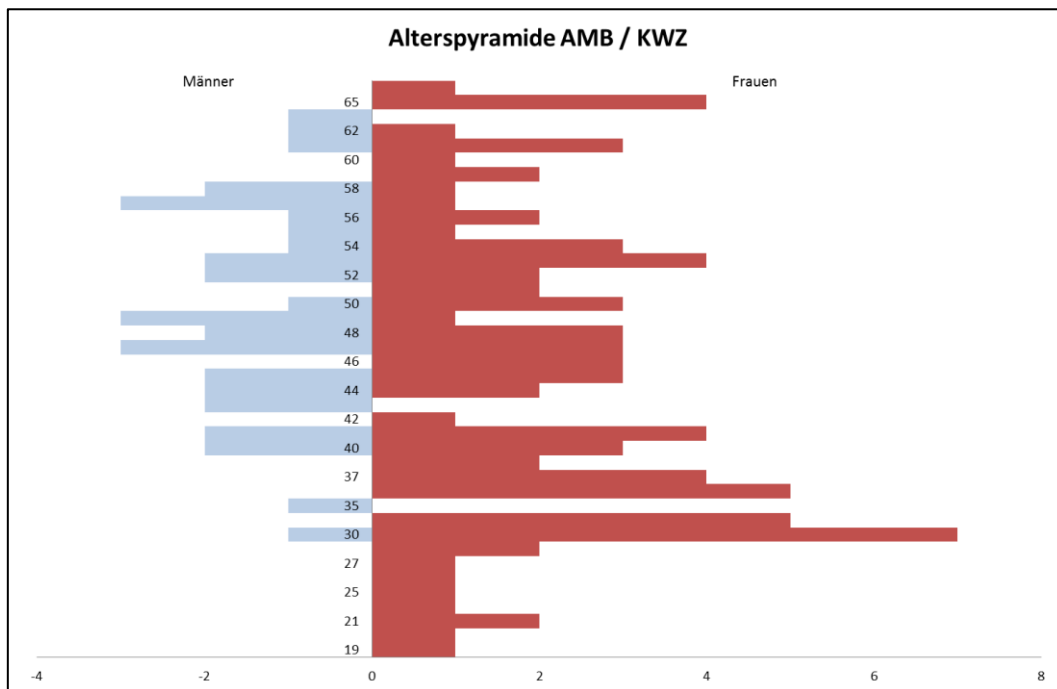


Der größte Anteil der Beschäftigten liegt bei den vollzeitbeschäftigten Männern. Durch die Fluktuation aufgrund von Altersrente können möglicherweise einige Stellen durch Frauen nachbesetzt werden. Der Schwerpunkt für eine Weiterentwicklung in der strukturellen Zusammensetzung liegt auf der Personalgewinnung, einer langfristigen Nachfolgeplanung z. B. durch Ausbildung und anschließende Übernahme. Unterstützt wird die Nachwuchsförderung und –gewinnung durch das Wecken von Interesse für die immer noch typisch männlich erscheinenden Berufe in der Informationstechnologie, z. B. durch die Teilnahme am Girlsday sowie anderen flankierenden Maßnahmen.

2.6 Ambulanzzentrum des UKSH gemeinnützige GmbH und Universitäres Kinderwunschzentrum GmbH

Zu dem Ambulanzzentrum des UKSH gehören zur Zeit fünf Medizinische Versorgungszentren (MVZ) an den Standorten Kiel und Lübeck an. Die Geschäftsführung liegt in der Hand des UKSH. Das Kinderwunschzentrum hat neben den Standorten in Kiel und Lübeck auch einen in Flensburg.

Alterspyramide



Einige Beschäftigte aus dem Ambulanzzentrum und dem Kinderwunschzentrum werden bis zum Jahr 2023 in Altersrente gehen. Auch hier ist die Anzahl wiederum vom tatsächlichen Renteneintrittsalter abhängig, das individuell unterschiedlich erreicht wird.

Verteilung nach Kopfzahlen AMB/KWZ

| Dienststart | männlich | weiblich | Gesamt |
|-------------------|-----------|-----------|------------|
| Ärztlicher Dienst | 32 | 36 | 68 |
| MTD | 1 | 43 | 44 |
| Verwaltungsdienst | 3 | 9 | 12 |
| Gesamt | 36 | 88 | 124 |

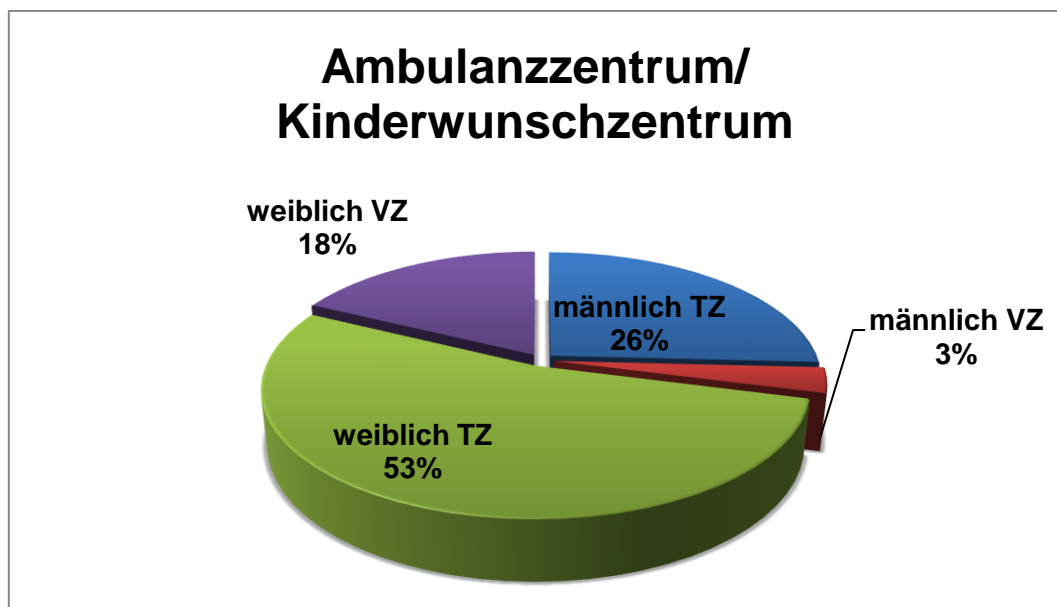
Der höchste Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt im Medizinisch Technischen Dienst. Auf die Dienststarten bezogen gibt es keine Unterrepräsentanzen.

Entgeltgruppen AMB und KWZ ohne unbezahlt Abwesende

| UK | Führung | TrfGr | Dienststart | männlich | weiblich | Anteil weiblich |
|-----------------|-------------------|-------|-------------------|----------|----------|-----------------|
| AMB | AT | AT | Ärztlicher Dienst | 27 | 29 | 52% |
| | | | MTD | 1 | 28 | 97% |
| | | | Verwaltungsdienst | 2 | 3 | 60% |
| | Führungskräfte | E15 | Verwaltungsdienst | | 1 | 100% |
| | Oberärzt*innen | Ä3 | Ärztlicher Dienst | 1 | 2 | 67% |
| | Mitarbeiter*innen | Ä2 | Ärztlicher Dienst | 1 | 0 | 0% |
| | | E11 | Verwaltungsdienst | 0 | 1 | 100% |
| AMB Ergebnis | | | | 32 | 64 | 67% |
| KINDWZ | AT | AT | Ärztlicher Dienst | 3 | 3 | 50% |
| | | | MTD | | 11 | 100% |
| | | | Verwaltungsdienst | 1 | 3 | 75% |
| KINDWZ Ergebnis | | | | 4 | 17 | 81% |
| Gesamtergebnis | | | | 36 | 81 | 69% |

Wie bei den direkt in der UKSH ITSG angestellten Beschäftigten greifen keine tariflichen Regelungen für die Eingruppierung der Beschäftigten des AMG und KWZ, daher existieren neben wenigen vom UKSH gestellten Beschäftigten überwiegend außertarifrechtliche Arbeitsverträge.

Geschlechterverteilung Voll- und Teilzeit

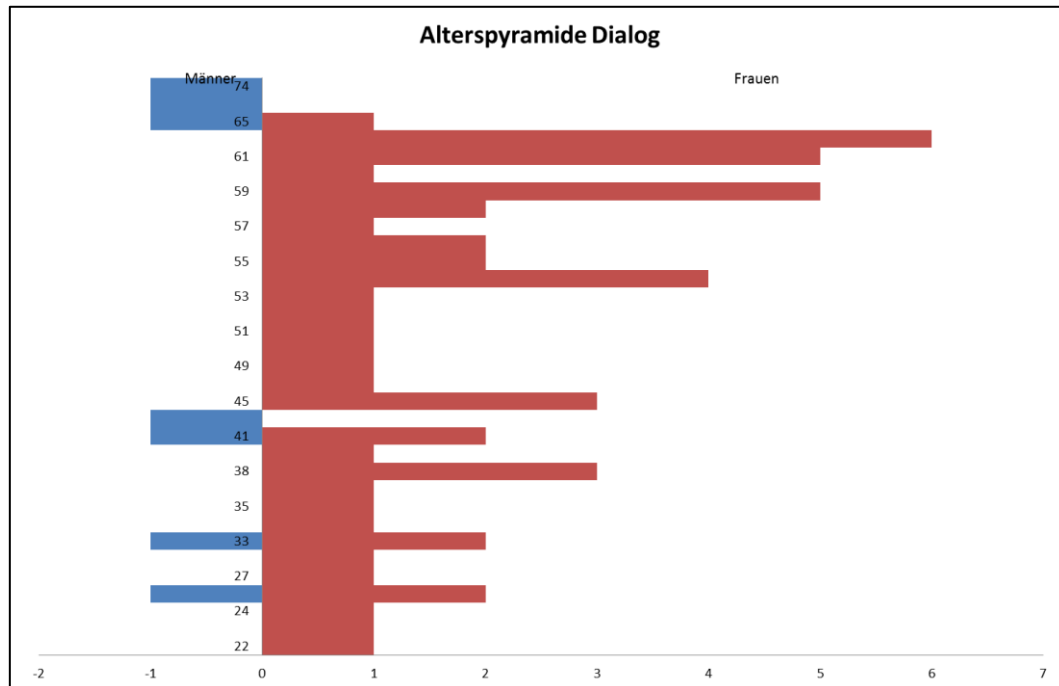


Zielsetzung: Weil keine Zusatzversicherung über die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder für die Beschäftigten möglich ist, werden bis zum Jahr 2023 Maßnahmen zur Sicherung der Altersvorsorge geschaffen werden. Die Entgeltverteilung wird an TV-L angelehnt, so werden erst strukturelle Benachteiligungen feststellbar werden.

2.7 Dialog Diagnostiklabor GmbH

Das Unternehmen ist eine Tochtergesellschaft des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein (UKSH) und der Helios-Kliniken. Die DIALOG betreibt Kliniklabore in Kliniken unterschiedlicher Größe und Ausrichtung an 23 verschiedenen Standorten.

Alterspyramide



Auch in der Dialog Diagnostiklabor GmbH wird es bis 2023 überwiegend von Frauen Austritte wegen Altersrente geben.

Verteilung nach Kopfzahlen

| Dienstort | männlich | weiblich | Gesamt |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| Ärztlicher Dienst | 5 | 1 | 6 |
| MTD | 5 | 49 | 54 |
| Verwaltungsdienst | | 9 | 9 |
| Gesamt | 10 | 59 | 69 |

Die weiblichen Mitarbeiterinnen arbeiten überwiegend im Medizinisch-Technischen Dienst, im ärztlichen Dienst arbeitet nur eine Frau.

| | | |
|---|--|-----------------|
|  Dezernat Personal | Frauenförder- und Gleichstellungsplan | Seite 27 von 42 |
| | | Version: 12 |

Verteilung nach Entgeltgruppen ohne unbezahlt Abwesende

| Dialog Diagnostiklabor GmbH | Einkommen (mtl. Brutto) | männlich | weiblich | Anteil weiblich |
|---|-------------------------|----------|-----------|-----------------|
| Führungskräfte | > 5.000 € | 1 | 1 | 50% |
| 2. Führungsebene (Verwaltung und Standortleitung) | 3.500 € - <=5.000 € | 0 | 4 | 100% |
| Mitarbeiter*innen | 2.000 € - <=3.500 € | 0 | 4 | 100% |
| | bis <= 2.000 € | 0 | 1 | 100% |
| | 3.500 € - <=5.000 € | 0 | 10 | 100% |
| | 2.000 € - <=3.500 € | 4 | 25 | 86% |
| | bis <= 2.000 € | 0 | 7 | 100% |
| Ärzt*innen | 3.500 € - <=5.000 € | 3 | 1 | 25% |
| Ergebnis | | 8 | 53 | 87% |

Für die Eingruppierung der Beschäftigten in der Dialog Diagnostiklabor GmbH greifen keine tariflichen Regelungen. Folglich sind die Beschäftigungsgruppen nach Einkommensschritten aufgestellt. Mitarbeiter*innen, die in Teilzeit arbeiten, wurden mit einem Vollzeitgehalt berücksichtigt. Alle geringfügig Beschäftigten, die in der Gruppe <2000 € berücksichtigt sind, üben ihre Tätigkeit in der Dialog Diagnostiklabor GmbH als Zweitjob neben einer Vollzeitstelle aus.

Aufgrund der auseinanderliegenden 23 Standorte können freiwerdende Stellen durch Altersrente nicht immer durch Frauen besetzt werden

3 Maßnahmenkatalog : Einzelmaßnahmen zur Frauenförderung

Die Festlegung der Maßnahmen dient der Zielerreichung der Gleichstellungsverpflichtung nach §1 GStG. Die Maßnahmen sind überwiegend darauf ausgelegt, die Unterrepräsentanzen pro Entgeltgruppe auszugleichen. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan für das UKSH und alle Tochtergesellschaften enthält ergänzend Maßnahmen, die einen indirekten Einfluss auf die Frauenförder- und Gleichstellungsziele haben und strukturelle Benachteiligungen ausgleichen.

Die folgenden aufgeführten Maßnahmen stellen keine abschließende oder priorisierende Auflistung dar. Auf dem Weg zur Zielerreichung ist die Aufnahme ergänzender Maßnahmen im Zeitverlauf möglich. Einige Maßnahmen sind im Vergleich zum ersten Frauenförder- und Gleichstellungsplan neu hinzugekommen, andere sind aus dem ersten Frauenförderplan übernommen. Der Umsetzungsweg kann durch die jeweiligen Umsetzungsverantwortlichen angepasst werden, sofern es der schnelleren und qualitativ besseren Zielerreichung dienlich ist. Sofern nicht anders ausgewiesen werden alle Maßnahmen in allen Tochtergesellschaften umgesetzt.

Die folgenden Maßnahmen sind in sechs verschiedene Handlungsfelder untergliedert:



| | | |
|---|--|-----------------|
|  Dezernat Personal | <h1 style="text-align: center;">Frauenförder- und Gleichstellungsplan</h1> | Seite 29 von 42 |
| | | Version: 12 |

3.1 Ausschreibung von Positionen, Rekrutierung und Einstellung von Frauen

3.1.1 Grundsätzliche Ausschreibungspflicht gem. § 7 (3) GStG bei zu besetzenden Vakanzen in Entgeltgruppen mit Unterrepräsentanzen, insbesondere im ärztl. Dienst. Bei der Besetzung von Entgeltgruppen mit Unterrepräsentanzen ist in jedem Fall zu prüfen, ob eine öffentliche Ausschreibung vorgenommen werden muss notwendig ist. Diese Pflicht gilt auch für die Besetzung von stellvertretenden Direktor*innen. Ausnahmen von öffentlichen Ausschreibungen sind mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten möglich.

Zielsetzung: Bekanntwerden / Veröffentlichung der offenen Vakanz in unterrepräsentierten Entgeltgruppen, so dass Frauen die Möglichkeit eröffnet wird, von den Vakanzen zu erfahren und sich auf die Positionen zu bewerben.

Umsetzung: durch Ausschreibungspflicht

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung durch: Führungskräfte

Dezernat Personal: Arbeits- und Personalrecht, Recruiting Center

Umsetzung bis: laufend

3.1.2 Beseitigung von Unterrepräsentanzen in allen Berufsgruppen bzw. Entgeltgruppen im UKSH und über alle Tochterunternehmen hinweg.

Zielsetzung: Verankerung von Gleichstellung im UKSH Konzern

Umsetzung: Bei der Auswahl von Personal im UKSH und bei den Töchtern wird durch Report transparent gemacht, welche Einstellungen erforderlich sind, um Ungleichheiten zu beseitigen.

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung durch: Führungskräfte in allen Berufsgruppen und im Konzern mit Unterstützung des Bereichs Personalcontrollings

Umsetzung bis: Ende 2021 / Mitte 2022

3.1.3 Auswertung der Bewerber*innenlage pro Ausschreibung gemäß § 7 (7) GStG

Zielsetzung: Transparenz hinsichtlich der Bewerber*innenlage

Umsetzung: Im Bereich des Recruiting Centers wird eine automatische Generierung einer Tabelle / Auflistung mit dem Status Geschlecht angestoßen, die im Rahmen des Bewerbungsverfahrens nach Ablauf der Bewerbungsfrist der entsprechenden Führungskraft und in Kopie der Gleichstellungsbeauftragten, sowie den Personal- bzw. Betriebsräten für die jeweilige ausgeschriebene Vakanz zur Verfügung gestellt wird um festzustellen, ob die Geschlechtergleichheit bei den Einladungen entsprechend der Bewerber*innen ist. Das Auswahlgremium für die Besetzung von Stellen wird paritätisch gesetzt.

Umsetzung für: UKSH Konzern außer ZIP (Verweis auf den Prüfbericht GB Check und den dort vorhandenen Maßnahmen)

Umsetzung durch: Dezernat Personal, Recruiting Center mit Personalprojekte und -systeme

| | | |
|---|--|-----------------|
|  Dezernat Personal | <h1 style="text-align: center;">Frauenförder- und Gleichstellungsplan</h1> | Seite 30 von 42 |
| | | Version: 12 |

Umsetzung bis: Ende 2021 / Mitte 2022

3.1.4 Beachtung der Personalsituation und Berücksichtigung der Gleichstellungsziele bei Beauftragung einer Personalberatung im Rahmen des Active Sourcing.

Zielsetzung: Berücksichtigung der Unterrepräsentanzen auch beim Einsatz von Personalberatungen.

Umsetzung: Vor Beauftragung wird durch das Recruiting Center geprüft, ob eine Unterrepräsentanz in der jeweiligen ausgeschriebenen Entgeltgruppe vorliegt. Die Basis hierzu bildet das vom Personalcontrolling erstellte Reporting. Bei Feststellung einer Unterrepräsentanz wird ein dementsprechendes Briefing an die Personalberatung mitgegeben.

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung durch: Dezernat Personal, Recruiting Center

Umsetzung bis: ab Januar 2021 und dann laufend

3.1.5 Proaktive Ansprache von potentiellen Bewerberinnen im Auswahlprozess bei unterrepräsentierten Entgeltgruppen. Die Ansprachen werden dokumentiert

Zielsetzung: Aktive Rekrutierung von Frauen bei Vakanzen in unterrepräsentierten Entgeltgruppen. Bei unterrepräsentierten Entgeltgruppen sollen im Rahmen des Bewerbungsprozesses mind. 3 Frauen kontaktiert und angesprochen werden. Diese Ansprache soll dokumentiert werden.

Umsetzung: Die Führungskraft enthält nach Ablauf der Bewerbungsfrist die Bewerberinnen und Bewerber. In dieser Mitteilung wird darauf hingewiesen, dass bei Unterrepräsentanzen die Ansprache von mind. 3 Frauen im Rahmen des Bewerbungsprozesses notwendig ist und dass diese Ansprache zu dokumentieren ist.

Bei nicht fachlichen Voraussetzungen in den Anforderungsprofilen wie z.B. Organisationsfähigkeit, Flexibilität, Konfliktfähigkeit werden Erfahrungen aus der Familienarbeit als qualifikationsrelevant berücksichtigt.

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung durch: Führungskräfte aus dem Fachbereich, unterstützt durch das Recruiting Center

Umsetzung bis: ab Januar 2021 und dann laufend

3.1.6 Identifikation der Themen, die für Bewerber*innen entscheidungsrelevant bei der Arbeitgeberwahl sind: Warum kommen Beschäftigte an das UKSH? Was sind die Erwartungen neuer Mitarbeiter/innen? Was hält sie am UKSH?

Zielsetzung: Identifikation von Unique selling positions (Alleinstellungsmerkmalen) zur Ausrichtung der Personalmarketingstrategie insbesondere im Hinblick auf die unterrepräsentierten Bereiche.

| | | |
|---|--|-----------------|
|  Dezernat Personal | <h1 style="text-align: center;">Frauenförder- und Gleichstellungsplan</h1> | Seite 31 von 42 |
| | | Version: 12 |

Umsetzung: Integration von geeigneten Fragestellungen zu bspw. familienbewusstem Personalmanagement, Betrieblichem Gesundheitsmanagement und Chancengleichheit im Bewerbungsinterview bzw. im Onboarding-Prozess bzw. bei Kündigungen durch Beschäftigte.. Es erfolgt der Hinweis, dass identifizierte Alleinstellungsmerkmale an das Recruiting Center zurückzumelden sind.

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung durch: Dezernat Personal, Bereiche Recruiting Center, Strateg. Personalentwicklung, Beruf&Familie

Umsetzung bis: Ende 2021

3.1.7 Standardisierte und strukturierte Auswahlverfahren im Rahmen des Bewerbungsprozesses

Zielsetzung: Transparenz innerhalb des Bewerbungsprozesses zur Erreichung der Gleichstellungsziele.

Umsetzung: Anwendung der standardisierten Instrumente und Hilfen in Form von Filmen oder kleinen Formaten, die zur Verfügung stehen.

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung durch: Dezernat Personal, Bereiche Strategische Personalentwicklung, Recruiting Center

Umsetzung bis: Ende 2021

3.1.8 Neutrale Formulierungen in Ausschreibungen im Hinblick auf eine Teilzeit- oder Vollzeitoption

Zielsetzung: Zugangsöffnung der ausgeschriebenen Vakanz für Frauen in Teilzeit- oder Vollzeitarbeit, insbesondere im Hinblick auf Vakanzen, die sich in unterrepräsentierten Entgeltgruppen befinden. Die Ausschreibung der Stellen soll für Vollzeit mit der Option auf Teilzeit vorgenommen werden, damit die Anzahl der Frauen in Vollzeit steigen kann. Hier ergeht ein Prüfauftrag an die Schichtplanung: Gibt es Hinderungsgründe für Arbeit in Vollzeit, die ursächlich im Betrieb liegen.

Umsetzung: Erarbeitung und Abstimmung einer neutralen Formulierung, die in allen Ausschreibungen umgesetzt wird.

Umsetzung für: UKSH Konzern insbesondere Service Stern Nord GmbH

Umsetzung durch: Dezernat Personal, Bereich Recruiting Center in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, Arbeitszeitmanagement, Service Stern Nord GmbH

Umsetzung bis: Ende 2021

| | | |
|---|--|-----------------|
|  Dezernat Personal | <h1>Frauenförder- und Gleichstellungsplan</h1> | Seite 32 von 42 |
| | | Version: 12 |

3.2 Personalplanung und Reporting

- 3.2.1 Bei Wechsel einer leitenden Position im ärztl. Dienst: Auswertung der Geschlechterverteilung in der entsprechenden Klinik. Einbeziehung der Fakten in die Vertragsverhandlungen mit dem neuen Chefarzt/ der neuen Chefarztin.

Zielsetzung: Ausgleich der Unterrepräsentanzen bei Veränderung der ärztl. Leitungsposition.

Umsetzung: Bei Wechsel einer leitenden Position im ärztlichen Dienst erhalten die verhandelnden Parteien eine Auswertung hinsichtlich der Geschlechterverteilung der jeweiligen Klinik. Diese Datenlage bietet eine Grundlage für Vertragsverhandlungen im Hinblick auf zusätzliche Rekrutierung von „mitgebrachten“ Ärzten und Ärztinnen.

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung durch: Personalcontrolling, Verhandlungsparteien, weitere tbd.

Umsetzung bis: ab Januar 2021 und dann laufend

- 3.2.2 Umsetzung der gem. § 3 Abs. 6 HSG erlassenen Regelungen der Hochschulen für die wissenschaftlich Beschäftigten (Verhaltenskodex gem. HSG) in Bezug auf befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse.

Zielsetzung: Frauen in unbefristeten Vertragsverhältnisse zu fördern.

Umsetzung: Formulierung einer Handlungsanweisung zur gleichen Verteilung von befristeten und unbefristeten Stellen

Umsetzung für: wissenschaftlich Beschäftigte, für die das UKSH personalbewirtschaftende Dienststelle ist.

Umsetzung durch: Dienststelle

Umsetzung bis: ab Gültigkeit des jeweiligen Erlasses und dann laufend

- 3.2.3 Automatische Verlängerung des Vertrages gem. §2 (5) S.3 WissZVG bei Mutterschutz, Elternzeit, u.a.m.

Zielsetzung: rechtskonforme Vertragsgestaltung bei Wissenschaftlerinnen

Umsetzung: ab sofort Zusendung des verlängerten Arbeitsvertrages

Umsetzung für: UKSH, ZIP

Umsetzung durch: Dezernat Personal, Arbeits- und Personalrecht

Umsetzung bis: ab Januar 2021 und dann laufend

- 3.2.4 Prüfauftrag und ggf. Projektvorplanung: Anwendung bzw. Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes im UKSH

Zielsetzung: Verhinderung von unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligungen aufgrund des Geschlechts

Umsetzung: Einhaltung der Anforderungen des EntgTranspG

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung durch: Dezernat Personal HR-Reporting und/oder Personalcontrolling, Beruf&Familie analog gb-check ZIP

Umsetzung bis: 3. Quartal 2021 für Umsetzung des Prüfauftrags, danach Entscheidung zu weiterem Vorgehen und ggf. Sicherstellung der Finanzierung von Maßnahmen

- 3.2.5 Definition von direkten Vorgesetzten und Budgetverantwortlichen in SAP HR, mit Abbildung der Führungsstrukturen (Hierarchien)

Zielsetzung: Transparentes Controlling

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung: Zuordnung der einzelnen Planstellen den Führungskräften in SAP HR und Unterteilung in direkte Vorgesetzte und Budgetverantwortliche. Diese Maßnahme kann nach Einführung und Customizing des Organisationsmanagement voraussichtlich bis Ende 2020 umgesetzt werden.

Umsetzung durch: Personalcontrolling

Umsetzung bis: seit 3. Quartal 2020 in Arbeit, Ausarbeitung laufend, Abschluss bis Ende 2021

- 3.2.6 Erstellung eines quartalsweisen Berichts mit Zukunftstendenzen zur Darstellung und Entwicklung der Unterrepräsentanzen entgeltbezogen, sowie Abbildung des notwendigen Datenmaterials zur Steuerung der Gleichstellungs- und Frauenförderziele einmal im Jahr nach dem Jahresabschluss.

Zielsetzung: Entwicklung eines regelmäßigen Steuerungsinstrumentes für Vorstand, Direktor*innen, Campusdirektion und campusübergreifende Direktor*innen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen und beteiligten Personen in der Personaladministration, mit dem Ziel, die Unterrepräsentanzen aktiv steuern und nachhalten zu können.

Umsetzung: Definition eines Standard- Reportings und Erstellung des Reportings im Halbjahresturnus.

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung durch: HR-Reporting und/oder Personalcontrolling unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Entwicklung.

Umsetzung bis: Ende 2021

- 3.2.7 Festlegung von grundsätzlichen Zeitschienen und Richtlinien im Rahmen der Nachfolgeplanung um prospektiv Besetzungen zu planen.

Zielsetzung: Erreichung größtmöglicher Vorlaufzeiten für die Ausschreibungen.

Umsetzung: Bildung einer Arbeitsgruppe, die den Prozess und die derzeitigen Zeitschienen analysiert, um festzustellen, welche Vorlaufzeiten aktuell vorhanden sind und welche Prozesse optimiert werden können. Daraus soll ein Konzept erarbeitet werden. (Zum Beispiel Interessenbekundungsverfahren für Spezialist*innen-Stellen, Einhaltung der Kündigungsfristen bei Arbeitnehmerkündigungen).

Umsetzung für: UKSH Konzern

| | | |
|---|--|-----------------|
|  Dezernat Personal | <h1 style="text-align: center;">Frauenförder- und Gleichstellungsplan</h1> | Seite 34 von 42 |
| | | Version: 12 |

Umsetzung durch: Arbeitsgruppe bestehend aus der Strategischen Personalentwicklung, Personalcontrolling und Beruf und Familie, optional werden weitere Mitglieder für die Arbeitsgruppe benannt

Umsetzung bis 2023

3.3 Karriereentwicklung und Beförderung bzw. Höhergruppierung

- 3.3.1 Mentoring-Programm com.ment für den ärztlichen Dienst (etabliert unter der dem Namen „com.ment“)

Zielsetzung: Erweiterung der Karrierechancen und Vorbereitung von (Zahn-) Medizinerinnen auf Führungspositionen.

Umsetzung: Konzept für zwei jährige Mentoring-Programme; Die Umsetzung ist abhängig von der Cofinanzierung der Universitäten.

Zielgruppe des Mentoring-Programmes: Fachärztinnen, Ärztinnen in der Weiterbildung ab dem 3. Weiterbildungsjahr, Zahnärztinnen.

Umsetzung für: UKSH, ZIP

Umsetzung durch: Dezernat Personal, Strategische Personalentwicklung

Umsetzung: wiederkehrend

- 3.3.2 Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sind in § 5 (1) bis (3) GStG geregelt. Der Prozess der Höhergruppierung wird daraufhin geprüft, ob diese Regelungen dort hinreichend abgebildet sind.

Zielsetzung: Ausgleich der Unterrepräsentanzen

Umsetzung: tbd.

Umsetzung für: UKSH

Umsetzung durch: Dezernat Personal, Arbeits- und Personalrecht,

Umsetzung: ab Januar 2021 und dann laufend

- 3.3.3 Coaching-Programm für Frauen in Führungspositionen außerhalb des Klinik-/Institutsbudgets

Zielsetzung: Unterstützung und Festigung von Frauen in Führungspositionen

Umsetzung: Entwicklung eines Konzepts für ein Coaching-Programm

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung durch: Dezernat Personal, Strategische Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten

Umsetzung bis: Erprobung bis Ende 2022

| | | |
|---|--|-----------------|
|  Dezernat Personal | <h1 style="text-align: center;">Frauenförder- und Gleichstellungsplan</h1> | Seite 35 von 42 |
| | | Version: 12 |

3.4 Handlungsfeld Kommunikation, Networking und Sensibilisierung für Gleichstellung

3.4.1 Einführung von Personalentwicklungsgesprächen bei Unterrepräsentanzen

Zielsetzung: Motivation und Unterstützung von Frauen, die für die Besetzung von Vakanzen bei Entgeltgruppen mit Unterrepräsentanzen in Frage kommen könnten (in unterrepräsentierten Bereichen) in ihrer persönlichen beruflichen Entwicklung und Karriere mit Hilfe von Businesscoaching. Vorab werden Gespräche mit Direktor*innen geführt.

Umsetzung für: UKSH

Umsetzung: Führungskräfte, Dezernat Personal, Strategische Personalentwicklung

Umsetzung: ab 2021

3.4.2 Einführung des Instruments Kollegiale Beratung

Zielsetzung: Jedes Team und jede Gruppe und Führungskräfte können sich zur kollegialen Beratung zusammenfinden.

Umsetzung: Übernahme des Konzepts der Akademie zur kollegialen Beratung mit Moderation zu den Gesprächen für alle Berufsgruppen.

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung durch: Dezernat Personal, Strategische Personalentwicklung; Akademie, Gleichstellungsbeauftragte

Umsetzung bis: Erprobung bis Ende 2022

3.4.3 Netzerkennung von neuen und erfahrenen Mitarbeiterinnen

Zielsetzung: Aufbau eines Frauennetzwerkes für neue Mitarbeiterinnen und erfahrene Mitarbeiterinnen mit dem Ziel, berufliche Netzwerke zu bilden und eine gegenseitige Förderung zu unterstützen.

Umsetzung: Marketing des Netzwerkes über Veröffentlichungen und bei Veranstaltungen

Umsetzung für: UKSH

Umsetzung durch: Dezernat Personal, Strategische Personalentwicklung

Umsetzung bis: laufend

3.4.4 Netzerkennung Mentees und Mentor*innen

Zielsetzung: Aufbau eines Netzwerkes im Rahmen des Mentoring-Programmes com.ment zwischen Mentees und Mentorinnen zur Förderung der beruflichen Entwicklung im ärztlichen Karrierepfad

Umsetzung: Im Rahmen des Mentoring-Programmes am UKSH in Abhängigkeit von der Umsetzung der Maßnahme Nr. 3.3.1

Umsetzung für: UKSH, ZIP

| | | |
|---|--|-----------------|
|  Dezernat Personal | <h1>Frauenförder- und Gleichstellungsplan</h1> | Seite 36 von 42 |
| | | Version: 12 |

Umsetzung durch: Dezernat Personal, Strategische Personalentwicklung

Umsetzung bis: laufend

3.4.5 Umsetzungsauftrag: Aus welchen Gründen verlassen uns die Arbeitnehmer*innen, Übernahme in die Routine

Zielsetzung: Identifizierung von Handlungsfeldern, hier: zum Abbau der störenden Hemmnisse im Hinblick auf weibliche Karrieren, Abbau von störenden Verhältnissen in Bezug auf lebensphasenorientiertes Personalmanagement.

Umsetzung: Umsetzungsauftrag seitens des Vorstandes zur routinemäßigen Befragung von Mitarbeiter*innen, die das UKSH verlassen. Die Ausarbeitung geschieht in Abstimmung mit den Mitbestimmungsgremien und der Gleichstellungsbeauftragten.

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung durch: Dezernat Personal, Bereich Personalbetreuung, Strategische Personalentwicklung, Beruf&Familie (familienorientiertes Personalmanagement), PSP

Umsetzung bis: Aktivierung des Routineprozesses in 2021, danach im Rahmen der Wirtschaftsplanung 2022 Entscheidung zum weiteren Verfahren, insbesondere bzgl. des personellen Aufwands.

3.4.6 Erhöhung der Teilzeitakzeptanz für ausgewählte Positionen

Zielsetzung: Beseitigung von Hemmnissen / Vorbehalten gegenüber Teilzeit oder Jobsharing in Führungspositionen durch Kommunikations- und Informationskampagne

Umsetzung: Angebot im Führungskräfteforum

Umsetzung für: UKSH

Umsetzung durch: Dezernat Personal, Bereich Personalentwicklung, Beruf&Familie

Umsetzung bis: Ende 2021

3.4.7 Entwicklung einer Richtlinie zur Gleichbehandlung aller Geschlechter in Wort, Schrift und Bild

Zielsetzung: Vermeidung der Diskriminierung durch geschlechterprivilegierte Sprache und Bilder, Entwicklung einer verpflichtenden Richtlinie

Umsetzung: In allen Texten und Veröffentlichungen wird das Gendersternchen eingeführt als Selbstverpflichtung des UKSH Konzerns, Bilder werden geschlechtergerecht ausgewählt

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung durch: Dienststelle, Dezernat Personal: Recruiting, Strategische Personalentwicklung, Beruf&Familie, IK, alle Führungskräfte, GB, ggf. weitere Akteure

Umsetzung bis: Ende 2022

- 3.4.8 Verpflichtende Unterweisung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und Vorstellung der AGG-Beschwerdestelle für die Zielgruppe der Führungskräfte

Zielsetzung: Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen

Umsetzung: Nach Absprache eine verpflichtende Unterweisung als E-Learning

Umsetzung durch: Dezernat Personal in Absprache mit der AGG-Beschwerdestelle als E-Learning Unterweisung.

UKSH Akademie, Change Management

Umsetzung bis: ab erste Jahreshälfte 2021, dann wiederkehrend

- 3.4.9 Dienstvereinbarung „Diskriminierungsfreies Umfeld an den Arbeitsplätzen“ vereinbaren um die Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu verbessern.

Zielsetzung: Vielfalt beachten

Umsetzung: Umsetzung durch Kampagnen gegen sexuelle Gewalt, Erarbeitung einer DV/ Richtlinie, geeignete flankierende Maßnahmen, Einbezug aller Geschlechter und Orientierungen durch positive Formulierung

Umsetzung durch: Campusdirektion, Dezernat Personal, Personal- und Betriebsräte, SBV, Gleichstellungsbeauftragte

Umsetzung bis: Ende 2022

- 3.4.10 Einbeziehen der Themen „Gleichstellung, Diversity Management, und AGG“ in ein Qualifikationsprogramm für Führungskräfte

Zielsetzung: Sensibilisierung für die genannten Themen auf der Führungskräfteebene um der Führungsverantwortung nachzukommen.

Umsetzung: Im Rahmen der Seminarplanung bis 2022 im Rahmen des Akademioprogrammes und oder Realisierung über Webinare ab 2020/2021 oder als E-Learning

Umsetzung durch: Dezernat Personal, Strategische Personalentwicklung, Beruf&Familie, Gleichstellungsbeauftragte, AGG-Beschwerdestelle in Zusammenarbeit mit der UKSH Akademie

Umsetzung: ab 2021

- 3.4.11 Bericht der Dienststelle: Integration der Genderdaten

Zielsetzung: Sensibilisierung für Gleichstellung; Transparenz hinsichtlich der Geschlechterverteilung im Reporting.

Umsetzung: Im Rahmen der Personalversammlung bzw. Betriebsversammlung soll der Bericht des kaufmännischen Vorstands um die Genderdaten ergänzt werden. Diese Daten sind für das UKSH gesamt und standortspezifisch auszuwerten und zu kommunizieren.

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung durch: HR-Reporting bzw. Personalcontrolling, Dienststellenleitung

| | | |
|---|--|-----------------|
|  Dezernat Personal | <h1 style="text-align: center;">Frauenförder- und Gleichstellungsplan</h1> | Seite 38 von 42 |
| | | Version: 12 |

Umsetzung: ab 2021

3.4.12 Fortführung des Themas „Gewalt in der Krankenversorgung“ in geeigneter Form

Zielsetzung: Erarbeitung von Vorschlägen für ein Deeskalationsmanagement, Ausbildung von Deeskalationstrainer*innen

Umsetzung: Statuserhebung und Entwicklung weiterer organisatorischer, baulich-technischer und personenbezogener Maßnahmen

Umsetzung durch: Dezernat Personal, Arbeitssicherheit, Gleichstellungsbeauftragte und Weitere

Umsetzung bis: dauerhaft

3.4.13 Sensibilisierung der mit Personalmanagementaufgaben betrauten Beschäftigten im UKSH und den Personalabteilungen der Tochtergesellschaften für Gleichstellungsthemen

Zielsetzung: Erwerb von Fachkompetenz hinsichtlich des Gleichstellungsgesetzes und deren Anwendung im Alltag.

Umsetzung: Für neue Mitarbeiter*innen des Dezernats Personal und die Personalabteilungen der Töchter und der Campusdirektionen besteht die Pflicht, eine Fortbildung zum Erwerb der Kompetenzen wahrzunehmen.

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung durch: Dezernatsleitung Personal, Strategische Personalentwicklung, zum Teil durch E-Learning-Modul für Führungskräfte abzudecken.

Umsetzung: ab Januar 2021

3.5 Von Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu lebensphasenorientiertem Personalmanagement und individualisierter Personalpolitik

Die Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirken unterstützend auf die Zielerreichung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans. Im aktuellen Handlungsprogramm zum audit berufundfamilie ist die gegenseitig unterstützende Wirkung zwischen den bereits etablierten Maßnahmen des audits und dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan ausdrücklich benannt. Im Folgenden eine kurze Zusammenfassung der vorhandenen Angebote und ihrer Zielrichtung.

Nach erstmaliger Zertifizierung im Jahre 2010 mit dem Audit berufundfamilie sind die Re-Zertifizierungen in 2013 und 2017 erfolgt. In 2020 wurde das Zertifikat dauerhaft verliehen, eine Überprüfung erfolgt alle drei Jahre. Zum familiären Umfeld zählen im UKSH und den Tochtergesellschaften alle Lebensgemeinschaften, in denen langfristig soziale Verantwortung für andere Personen übernommen wird. Dies umfasst Eltern und Kinder, Lebenspartner und Lebenspartnerinnen, Geschwister, Großeltern sowie pflege- und unterstützungsbedürftige Angehörige.

Arbeitszeit – Arbeitsort - Arbeitsorganisation

Das UKSH ermöglicht eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen im Schichtbetrieb und daneben flexible Arbeitszeitregelungen. Alternierendes Office mit bis zu 40% Arbeitsanteil im häuslichen Umfeld ist im Unternehmen etabliert. Mobiles Arbeiten in Rufbereitschaft ist nach der Pilotphase in den Routinebetrieb übergegangen. Weitere, individuelle Modelle von Home-Office sind in der Erprobung. Die Teilnahme an Besprechungen ist auch während der Home-Office-Zeiten über verschiedene Web-Lösungen möglich.

Kindertagesstätten

Mit den betriebseigenen Kindertagesstätten hat das UKSH an beiden Standorten ein landläufig noch ungewöhnliches Kinderbetreuungsangebot. Von montags bis freitags können Kinder im Alter von 6 Monaten bis zum Schuleintrittsalter im Zeitfenster ab 5:45 bis 21:00 Uhr betreut werden. Die Kindertagesstätten haben in Lübeck eine Kapazität von 190 Plätzen, in Kiel stehen 235 Plätze zur Verfügung. Nach der Beteiligung am Bundesprogramm „KitaPlus – weil gute Betreuung keine Frage der Uhrzeit ist“ wurden das zusätzlich Angebot von Kinderbetreuung an Sonntagen und Wochenfeiertagen von 5:45 Uhr bis 15:00 Uhr ab 2020 in die Routine übernommen.

An beiden Standorten wird in Kooperation mit den Universitäten Ferienbetreuung von Schulkindern angeboten.

Familienbüro

Das Familienbüro im Bereich Beruf&Familie bereitet grundlegende Informationen zu Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg auf und sorgt für deren Verbreitung. Zu den Beratungsgesprächen rund um Mutterschaft und Elternzeit sind die Partnerin oder der Partner im Familienbüro herzlich willkommen. Gleiches gilt für Informationen rund um die Betreuung und Pflege von Angehörigen. Für die Gestaltung des Wiedereinstiegs nach der Familienzeit gibt es das Angebot von vorbereitenden Workshops, Informations- und Beratungsgesprächen. Die Information über diese Angebote ist ein Teil des Kontakthalteprogramms. Das Wiedereinstiegs- und Kontakthalteprogramm wird immer wieder überprüft und angepasst und ist eines der Projekte aus dem Bundesprogramm Perspektive Wiedereinstieg. Ein Angebot für (werdende) Väter ist zur Erprobung in 2021 geplant.

Das UKSH nimmt am Mädchen- und Jungen-Zukunftstag (Girl's Day / Boy's Day) teil, um das Interesse für eher untypische Berufe und Karrieremodelle zu wecken. Die Teilnahme an den Aktionstagen ist eine gute Möglichkeit, Bewusstheit für tradierte Rollenverteilung in der Berufswahl herzustellen.

4 Nachhaltige Umsetzung

4.1 Verankerung der Gleichstellungsziele in den Zielvereinbarungen des Top-Management

Zielsetzung: Nachhaltige Umsetzung und Sicherstellung der Zielerreichung.

Umsetzung: Integration von „Gleichstellungszielen“ in die Dienstanweisung über Zielvereinbarungen und Zielfestsetzungen im UKSH vom 27.06.2012. Zur Auswahl entsprechender Gleichstellungsziele (Personalcluster) wird dem Vorstand ein Katalog von möglichen realistischen Zielformulierungen vorgelegt (Erstes Beispiel: Umsetzung einer verlässlichen Abwesenheitsplanung mit z.B. Urlaub, Tagung, etc. über ein Kalenderjahr hinweg).

Umsetzung für: UKSH

Umsetzung durch: Campusedirektionen mit Gleichstellungsbeauftragter

Umsetzung: ab 2022

4.2 Steuerungsgruppe mit Vorstandseteiligung in der Zusammensetzung wie im ersten Frauenförder- und Gleichstellungsplan, die halbjährlich den Status der Umsetzung begutachtet und korrektiv einwirken kann, mit den Tochterunternehmen und den Betriebsräten einmal pro Jahr.

Zielsetzung: Sicherstellung der Umsetzung, Controlling in definierten Zeitabständen.

Umsetzung: Regelmäßige halbjährliche Treffen der etablierten Steuerungsgruppe.

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung durch: Dezernat Personal, Strategische Personalentwicklung

Umsetzung: ab 2021

4.3 Publikation des Frauenförderplans

Zielsetzung: Bekanntmachung des Frauenförderplans.

Umsetzung: Publikation des Frauenförderplans über offizielle Gremien und Leitungsrunden, wie z.B. die Direktor*innen Runde.

Umsetzung für: UKSH Konzern

Umsetzung durch: Leitung der Dienststelle

Umsetzung: ab 2021

4.4 Parität der Geschlechter in Gremien

Zielsetzung: Transparenz zur Stimmengleichheit zwischen den Geschlechtern in Gremien, Organen und Steuerungsgruppen schaffen.

Umsetzung: Einflussnahme durch Transparenz über die Verteilung der Plätze in den Gremien in Bezug auf das Geschlecht der Beschäftigten

Umsetzung für: UKSH

| | | |
|--|--|-----------------|
|  Dezerat Personal | <h1 style="text-align: center;">Frauenförder- und Gleichstellungsplan</h1> | Seite 41 von 42 |
| | | Version: 12 |

Umsetzung durch: Leitung der Dienststelle

Umsetzung: ab 2022

4.5 ZIP: Verweis auf die Durchführung des gb-check 2019 / 2020

Die ZIP hat in 2019/2020 am Verfahren „gb-check“ teilgenommen, der Abschluss des Verfahrens stand zu Beginn des Jahres 2020 an. Aus dem Verfahren sind Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichbehandlung entstanden, die sich im Sinne des GstG positiv auswirken. Der Einfachheit halber ist hier lediglich der Verweis auf den Prüfbericht und die darin enthaltenen Maßnahmen erlaubt. Das Verfahren ist abgeschlossen, das Zertifikat wurde zugesandt. Die ZIP ist eines von drei Unternehmen, die in 2020 bundesweit zertifiziert wurden.

Umsetzung durch: Geschäftsführung und Führungskräfte der ZIP

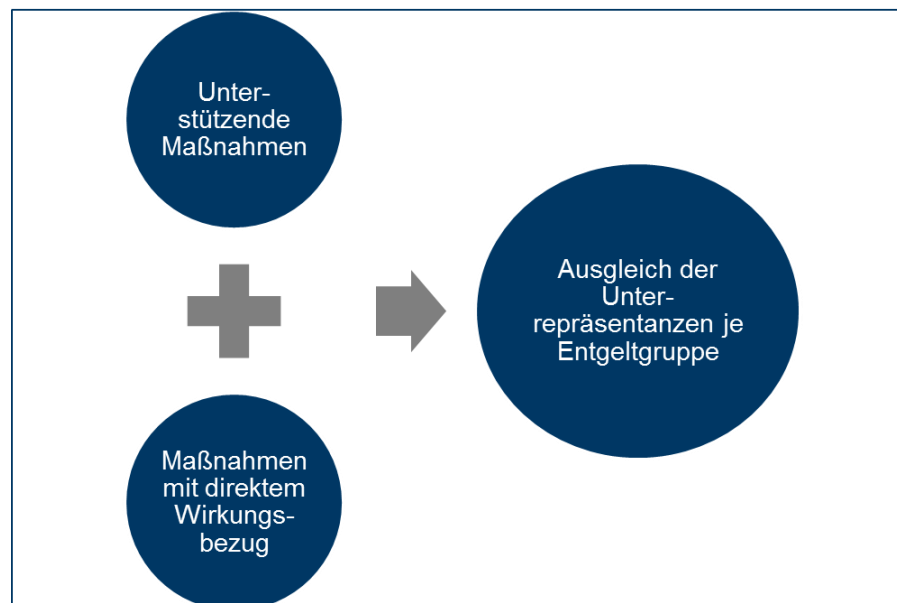
Umsetzung: laufend

5 Wirkungsweise des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Die Maßnahmen des Frauenförder- und Gleichstellungsplans haben eine unterschiedliche Wirkungsweise auf den Ausgleich der Unterrepräsentanzen.

- Die unterstützenden Maßnahmen schaffen Rahmenbedingungen und wirken so indirekt auf die Zielsetzungen des Frauenförder- und Gleichstellungsplans. Die Maßnahmen mit direktem Wirkungsbezug sind Maßnahmen, die einen direkten Einfluss auf die Verteilungsquote der Geschlechter im Rahmen von Einstellung, Neubesetzung und/oder Beförderung bzw. Höhergruppierung ausüben.

Beide Arten von Maßnahmen sind notwendig, um die Zielerreichung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans zu realisieren.



Zu den unterstützenden Maßnahmen zählen die Maßnahme: 3.1.2, 3.1.5-3.1.8, 3.2.1, 3.2.2, 3.2.5-3.2.7, 3.3.1, 3.3.3, 3.4.1-3.4.13, 3.5, 4.1-4.4.

Zu den Maßnahmen mit direktem Wirkungsbezug zählen die Maßnahmen: 3.1.1, 3.1.3, 3.1.4, 3.2.3, 3.2.4, 3.3.2.

6 Inkrafttreten des Frauenförderplans, Gültigkeit

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Vorstandes unter Vorbehalt der Zustimmung der Personalräte zum 01.01.2021 in Kraft. Es besteht eine Berichtspflicht an den Aufsichtsrat gem. § 24 (2) GStG. Der Maßnahmenkatalog des Frauenförderplans wird über die Laufzeit des Planes für fortschreibende und ergänzende Maßnahmen geöffnet. Die Steuerung der Zielerreichung wird über das Berichtswesen mit Hilfe der Bereiche HR-Reporting bzw. Personalcontrolling sichergestellt (siehe bspw. Maßnahme 3.2.4). Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan hat insgesamt für vier Jahre Gültigkeit. Die für die Behebung der Unterrepräsentanzen vorgesehenen Zielwerte sind für die ersten zwei Jahre gültig. Die Zielwerte für den zweiten Zweijahreszeitraum werden in 2022 auf Basis des zum 31.12.2021 aktuellen Standes festgelegt.