

Frauenförderplan 2021-2023

ZEITRAUM: 01.08.2021 - 31.07.2023

Berufliche Chancengleichheit am Universitätsklinikum Halle (Saale)





Das Universitätsklinikum Halle (Saale) – UKH – ist mit rund 3.700 Mitarbeiter*innen einer der größten Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt. Durch die enge Verzahnung mit der Medizinischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg stellt das UKH als integraler Bestandteil der Universitätsmedizin Halle (Saale) eine leistungsfähige und medizinisch hoch spezialisierte Krankenversorgung nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen sicher. Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben tritt das UKH dafür ein, dass die beschäftigten Frauen und Männer die gleichen, ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungs- und Verwirklichungsmöglichkeiten haben.

Frauen stellen rund $\frac{3}{4}$ der UKH-Beschäftigten. Doch während in der Gesamtzahl der Beschäftigten am UKH der Anteil der Frauen deutlich überwiegt, so dominieren in der laufenden Karriereentwicklung einzelner Berufsgruppen derzeit noch überproportional häufig Männer. Mit gezielten Fördermaßnahmen soll daher eine ausgewogene Geschlechterverteilung in den verschiedenen Einrichtungen des Klinikums und allen Organisationsstufen angestrebt werden. Dabei gilt es am UKH eine Arbeitsumgebung zu gestalten, die der Vielfalt von Persönlichkeiten, Lebensmodellen und Karrierewegen gerecht wird, um die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen. Dieses Ziel verfolgt der vorliegende Frauenförderplan des Universitätsklinikums Halle (Saale). In diesen sind neben zahlreichen statistischen Auswertungen zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männern am UKH vor allem auch die Erkenntnisse aus dem gemeinsam mit der Medizinischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg durchgeführten Projekt „Chancengleichheit in Wissenschaft, Forschung und Krankversorgung der Universitätsmedizin Halle (Saale)“ eingeflossen.

In Fortschreibung des bisherigen Frauenförderplans des UKH soll weiterhin mit gezielten strukturellen und personellen Maßnahmen der unterschiedlichen Lebenssituation von Frauen und Männern Rechnung getragen werden, um die Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit am UKH transparent, wettbewerbsfähig und nachhaltig umzusetzen. Gerade die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens wird immer mehr zum Wettbewerbsfaktor und ist daher eng verbunden mit der weiteren Erhöhung der Attraktivität des UKH als Arbeitgeber.

An der Erstellung sowie Fortschreibung des Frauenförderplans haben die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat des UKH mitgewirkt. Mit deren Vorarbeit sowie der konstruktiven Mitwirkung aller beteiligten Gremien und Mitarbeiter*innen konnte ein zeitgemäßes Förderkonzept erstellt werden. Der vorliegende Frauenförderplan wurde am 26.07.2021 vom Klinikumsvorstand verabschiedet und im Intranet in der zentralen Dokumentenbibliothek (Sharepoint) des UKH veröffentlicht.

Halle, den 02. August 2021

Prof. Dr. Thomas Moesta
Ärztlicher Direktor und
Vorsitzender des Klinikumsvorstandes

Christiane Becker
Direktorin des Pflegedienstes und
Mitglied des Klinikumsvorstandes

Marco Bohn
Kaufmännischer Direktor,
Dienststellenleitung und
Mitglied des Klinikumsvorstandes

A.	Einleitung	7
1.	GESETZLICHE GRUNDLAGEN	7
2.	GELTUNGSBEREICH	7
3.	AUFGABENBEREICH DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	7
B.	Statistische Bestandsaufnahme und Entwicklung	8
1.	ENTWICKLUNG DES ANTEILS WEIBLICHER BESCHÄFTIGTER VON 2013 BIS 2020	8
2.	BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR (IST-ANALYSE ZUM STICHTAG 31.12.2020)	8
	a) Berufsgruppen und Dienstarten	8
	b) Vergütungsgruppen	9
	c) Organisationsebenen / Frauenanteil bei den Führungskräften	11
	d) Teilzeitbeschäftigung	11
	e) Beschäftigte in Elternzeit	12
C.	Hauptziel: Berufliche Gleichstellung und Förderung von Frauen am UKH	12
D.	Gleichstellungs- und Fördermaßnahmen	13
1.	MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN CHANCENGLEICHHEIT	13
	a) Stellenausschreibungen	13
	b) Stellenbesetzungs- / Personalauswahlverfahren	13
	c) Fort- und Weiterbildungen	14
	d) Beschäftigung von Schwangeren	14
2.	MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE – „FAMILIENFREUNDLICHES KRANKENHAUS“	15
	a) Kinderbetreuung	15
	b) (Kinder-)Notfallbetreuung	15
	c) familiengerechte Arbeitszeiten	15
	d) Teilzeitarbeit / Familienpflegezeit	15
	e) Elternzeit, Pflegezeit und Beurlaubung	16
	f) Wiedereinstieg nach Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubung	16
	g) „familienfreundliches Krankenhaus“	16
3.	MASSNAHMEN ZUR ORGANISATIONS- UND PERSONALENTWICKLUNG – ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN UNTERREPRÄSENTIERTEN BEREICHEN	17
	a) Auswahlverfahren	17
	b) Anpassung der Stellen	18
4.	UMSETZUNG VON ANTIDISKRIMINIERUNGSPRINZIPIEN	18
	a) Gendergerechte Sprache	18
	b) Prävention zur Vermeidung von Mobbing, Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	18
E.	Ziele, Maßnahmen & Verantwortlichkeiten (Maßnahmenplan)	20
1.	MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN CHANCENGLEICHHEIT	20
2.	MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER BESSEREN VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE – „FAMILIENFREUNDLICHES KRANKENHAUS“	22
3.	MASSNAHMEN ZUR ORGANISATIONS- UND PERSONALENTWICKLUNG – ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN UNTERREPRÄSENTIERTEN BEREICHEN	23

4.	MASSNAHMEN ZUR UMSETZUNG VON ANTIDISKRIMINIERUNGSPRINZIPIEN	24
F.	Controlling/ Weiterentwicklung	25
1.	JAHRESBERICHT ZUM UMSETZUNGSSTAND	25
2.	FORTSCHREIBUNG DES FRAUENFÖRDERPLANS	25
G.	Inkrafttreten und Bekanntmachung	26

A. Einleitung

1. GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Nach § 20 Abs. 1 des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA) ist das Universitätsklinikum Halle (Saale) als Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR), welche der Aufsicht des Landes Sachsen-Anhalt untersteht, verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen und alle 2 Jahre fortzuschreiben.

Dieser Auftrag aus dem FrFG LSA wird durch zahlreiche gesetzlichen 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 gesetzlichen Regelungen zu beachten und umzusetzen:

- Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG),
- Artikel 34 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt,
- 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 zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG),
- Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt (PersVG LSA).

Weiterhin wirkt auch die „Dienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz und Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung“ vom 11.05.2021 auf einen verantwortungsvollen Umgang miteinander hin, um Beschäftigte insbesondere vor Diskriminierungen zu schützen.

2. GELTUNGSBEREICH

Der vorliegende Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten der Universitätsklinikum Halle (Saale) AöR. Für die Bediensteten der Medizinischen Fakultät ist der Frauenförderplan der Martin-Luther-Universität Halle (Saale) anzuwenden.

3. AUFGABENBEREICH DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die Aufgaben der zur Wahrnehmung dieser von der sonstigen dienstlichen Tätigkeit freigestellten Gleichstellungsbeauftragten des UKH sind in § 18 FrFG LSA geregelt. Diese berät und unterstützt die weiblichen Beschäftigten in Einzelfällen zur beruflichen Förderung und Beseitigung von Benachteiligungen.

Die Gleichstellungsbeauftragte des UKH wirkt an der Aufstellung und Umsetzung des Frauenförderplans sowie der Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans mit.

B. Statistische Bestandsaufnahme und Entwicklung

1. ENTWICKLUNG DES ANTEILS WEIBLICHER BESCHÄFTIGTER VON 2013 BIS 2020

Seit dem Inkrafttreten des 1. Gleichstellungsplans des UKH im Jahr 2013 bis zum Stichtag des 31.12.2020 ist der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl des UKH mit ca. 71 - 77 % weitgehend konstant geblieben.

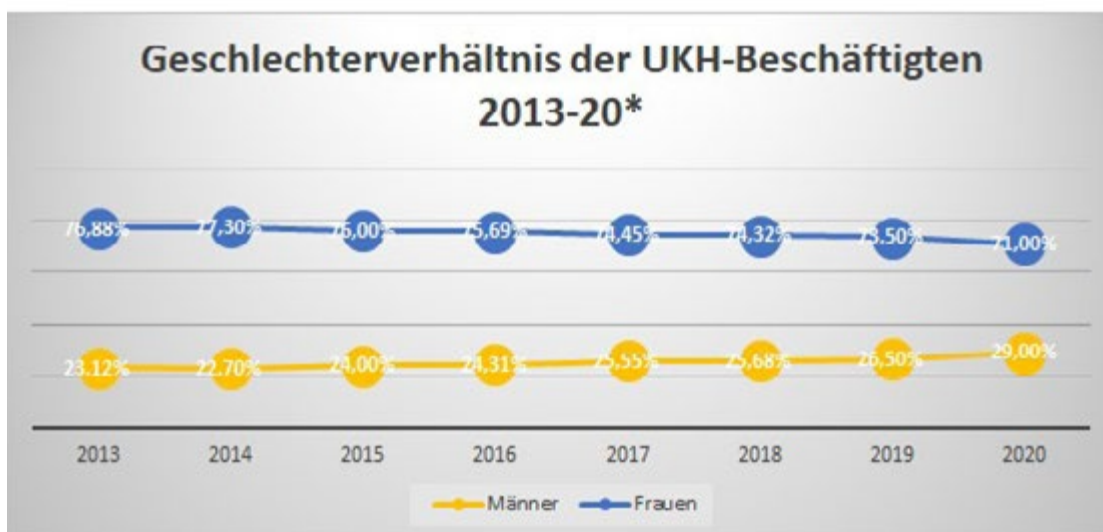


Abbildung 1 – Entwicklung Geschlechterverhältnis 2013-2020

* Frauen- / Männeranteil der UKH-Beschäftigten jeweils zum 31.12.

Im Hinblick auf die Gesamtheit aller Beschäftigten des Universitätsklinikums Halle (Saale) besteht daher keine Unterrepräsentanz von Frauen.

2. BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR (IST-ANALYSE ZUM STICHTAG 31.12.2020)

Die in der Gesamtbetrachtung aller Beschäftigten des UKH zugunsten eines Frauenanteils von 72% bestehende Geschlechterverteilung stellt sich jedoch anders dar, wenn man die Geschlechterverteilung in den einzelnen Organisationsebenen, Vergütungsgruppen oder Berufsgruppen/ Dienstarten zum Stichtag des 31.12.2020 separat betrachtet.

a) Berufsgruppen und Dienstarten

Eine differenzierte Betrachtung der Geschlechterverteilung in den einzelnen Berufsgruppen/ Dienstarten der tariflich Beschäftigten des UKH zum Stichtag 31.12.2020 ergibt folgendes Bild:

Dienstart		Frauen	Anteil	Männer	Anteil	Gesamt
01	Ärztlicher Dienst	332	48%	356	52%	688
02	Pflegedienst	880	79%	238	21%	1118
03	Medizinisch-technischer Dienst	630	92%	58	8%	687
04	Funktionsdienst	290	71%	118	29%	408
05	Klinisches Hauspersonal	54	93%	4	7%	58
06	Wirtschafts- und Versorgungsdienst	52	61%	33	39%	85
07	Technischer Dienst	6	6%	91	94%	97
08	Verwaltungsdienst	270	68%	125	32%	395
10	Personal der Ausbildungsstätten	39	84%	8	16%	46
30	Naturwissenschaftliches Personal	63	72%	24	28%	87
Gesamtergebnis		2615	71%	1054	29%	3669

Abbildung 2 – UKH-Beschäftigte gesamt

Der Übersicht ist zu entnehmen, dass in den meisten Dienstarten der Anteil der Frauen gegenüber den männlichen Beschäftigten überwiegt. Lediglich im Technischen Dienst (= Dienstart 07) ist mit einem Verhältnis von 6% zu 94% eine deutliche Asymmetrie zuungunsten des Frauenanteils zu erkennen, welche wahrscheinlich den dortigen Berufsbildern geschuldet ist. Zudem besteht mit einem Anteil von 48% im Ärztlichen Dienst (= DA 01) eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen.

b) Vergütungsgruppen

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

(1) HTV-Ä UK HAL (Ärzte)

Entgeltgruppe		Frauen	Anteil	Männer	Anteil	Gesamt
Ä1	Arzt	170	52%	157	48%	326
Ä2	Facharzt	63	49%	66	51%	129
Ä3	Oberarzt	53	41%	77	59%	130
Ä4	Ständiger Vertreter des ltd. Arztes	1	13%	7	88%	8
Gesamt		287	48%	306	52%	593

Abbildung 3 – Entgeltgruppen Ärzte

(2) HTV-UK Halle (außer Pflege)

Entgeltgruppe	Frauen	Anteil	Männer	Anteil	Gesamt
E2	49	62%	30	38%	79
E2Ü		0%	3	100%	3
E3	137	71%	57	29%	194
E4	20	44%	26	56%	46
E5	192	80%	47	20%	239
E6	116	79%	30	21%	146
E7	33	75%	11	25%	44
E8	144	84%	27	16%	171
E9a	190	90%	22	10%	212
E9b	100	77%	30	23%	130
E10	35	52%	32	48%	67
E11	38	63%	22	37%	60
E12	15	45%	18	55%	33
E13	65	68%	30	32%	96
E13Ü	4	40%	6	60%	10
E14	25	60%	17	40%	42
E15	13	72%	5	28%	18
E15Ü		0%	1	100%	1
Gesamt	1177	74%	415	26%	1591

Abbildung 4 – Entgeltgruppen Beschäftigte (außer Pflegedienst) HTV-UK Halle

(3) HTV-UK Halle Pflegedienst

Entgeltgruppe	Frauen	Anteil	Männer	Anteil	Gesamt
KR3a	29	48%	31	52%	60
KR4a	49	66%	25	34%	74
KR7a	672	86%	108	14%	780
KR8a	217	75%	73	25%	290
KR9a	114	81%	28	19%	142
KR9b	12	86%	2	14%	14
KR9c	8	73%	3	27%	11
KR9d	5	62%	3	38%	8
KR10a	8	67%	4	33%	12
KR11a	6	60%	4	40%	10
KR11b	1	100%		0%	1
KR12a		0%	1	100%	1
Gesamt	1121	80%	281	20%	1402

Abbildung 5 – Entgeltgruppen Beschäftigte Pflegedienst HTV-UK Halle

Während der Frauenanteil bei den tariflich Beschäftigten im Anwendungsbereich des HTV-UK Halle in dem überwiegenden Anteil der Entgeltgruppen mindestens 50% beträgt (vgl. Abbildungen 4 und 5), sind Ärztinnen in den höheren Entgeltgruppen des HTV-Ä UK HAL (ab Ä3) deutlich unterrepräsentiert (vgl. Abbildung 3).

c) Organisationsebenen / Frauenanteil bei den Führungskräften

Der Anteil der Führungskräfte stellt sich zum 31.12.2020 in den einzelnen Dienstarten wie folgt dar:

Dienstart	Frauen	Anteil	Männer	Anteil	Gesamt	
01	Ärztlicher Dienst	55	36%	97	64%	153
02	Pflegedienst	34	74%	12	26%	46
03	Medizinisch-technischer Dienst	3	100%			3
04	Funktionsdienst	10	61%	7	39%	17
06	Wirtschafts- und Versorgungsdienst	1	25%	3	75%	4
07	Technischer Dienst		0%	13	100%	13
08	Verwaltungsdienst	26	46%	31	54%	57
30	Naturwissenschaftliches Personal	2	67%	1	33%	3
Gesamtergebnis		131	45%	164	55%	295

Abbildung 6 – Führungskräfte

Dabei fällt auf, dass Frauen bei den Führungskräften im Ärztlichen Dienst (ab Entgeltgruppe Ä3 – Oberärztin/Oberarzt) deutlich unterrepräsentiert sind. Die Angaben zu den wenigen am UKH beschäftigten Führungskräften im Bereich des Wirtschafts- und Versorgungsdienstes, des Technischen Dienstes und des Naturwissenschaftlichen Personals sind im Hinblick auf eine dortige Unterrepräsentanz von Frauen nur eingeschränkt aussagekräftig. Lediglich ein geringer Teil des Naturwissenschaftlichen Personals der Universitätsmedizin Halle (Saale) ist am UKH angestellt. Der weitaus größere Teil ist bei der Medizinischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg beschäftigt. Belastbare Aussagen zum Geschlechterverhältnis bei der Gesamtheit des Naturwissenschaftlichen Personals der Universitätsmedizin Halle (Saale) sind daher dem Frauenförderplan der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg vorbehalten. Im Verwaltungsdienst besteht mit einem Anteil von 46 % zwar ein nahezu ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften. Allerdings bildet hier – wie in anderen Dienstarten auch – der Frauenanteil bei den Führungskräften oftmals nicht das Geschlechterverhältnis in der jeweiligen Dienstart ab (vgl. Abbildung 2), sondern liegt darunter.

d) Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag des 31.12.2020 war ein Drittel der UKH-Beschäftigten (33,9 %) in Teilzeit angestellt. Dabei überwiegt – vom Technischen Dienst (Dienstart 07) abgesehen – in allen Dienstarten deutlich der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei der Inanspruchnahme von Teilzeit. Im Einzelnen stellt sich der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in den einzelnen Berufsgruppen / Dienstarten zum 31.12.2020 wie folgt dar:

Dienstart	Frauen	Anteil	Männer	Anteil	Gesamt	
01	Ärztlicher Dienst	109	62%	68	38%	177
02	Pflegedienst	396	81%	91	19%	487
03	Medizinisch-technischer Dienst	230	95%	13	5%	243
04	Funktionsdienst	98	88%	13	12%	111
05	Klinisches Hauspersonal	43	96%	2	4%	45
06	Wirtschafts- und Versorgungsdienst	21	84%	4	16%	25
07	Technischer Dienst	2	29%	5	71%	7
08	Verwaltungsdienst	76	87%	12	13%	88
10	Personal der Ausbildungsstätten	16	86%	3	14%	19
30	Naturwissenschaftliches Personal	37	88%	5	12%	42
Gesamt		1028	83%	215	17%	1243

Abbildung 7 – Teilzeitbeschäftigte

Aufgrund des überwiegenden Frauenanteils bei den Teilzeitbeschäftigten dienen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Teilzeitbeschäftigte mittelbar stets auch der Förderung von Frauen.

e) **Beschäftigte in Elternzeit**

Im Kalenderjahr 2020 haben am UKH durchschnittlich rund 7% der Beschäftigten Elternzeit in Anspruch genommen. Ausweislich der nachstehenden Übersicht wird dabei – vom Technischen Dienst (Dienststart 07) abgesehen – auch Elternzeit überwiegend von Frauen in Anspruch genommen.

Dienststart	Frauen	Anteil	Männer	Anteil	Gesamt
01 Ärztlicher Dienst	43	53%	38	47%	81
02 Pflegedienst	59	80%	15	20%	74
03 Medizinisch-technischer Dienst	29	94%	2	6%	31
04 Funktionsdienst	18	78%	5	22%	23
05 Klinisches Hauspersonal		0%	1	100%	1
06 Wirtschafts- und Versorgungsdienst	1	100%		0%	1
07 Technischer Dienst		0%	4	100%	4
08 Verwaltungsdienst	10	63%	6	38%	16
10 Personal der	2	67%	1	33%	3
30 Ausbildungsstätten	8	80%	2	20%	10
99 Naturwissenschaftliches Personal	6	100%		0%	6
Gesamt	176	70%	74	30%	250

Abbildung 7 – UKH-Beschäftigte in Elternzeit

Die Unterstützung von Beschäftigten während der Elternzeit sowie bei deren Rückkehr an den Arbeitsplatz dient damit ebenfalls mittelbar zugleich der beruflichen Gleichstellung und Förderung von Frauen am UKH.

C. Hauptziel: Berufliche Gleichstellung und Förderung von Frauen am UKH

Zentrales Anliegen des UKH ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, um 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 dieses Frauenförderplans insbesondere folgende Teilziele erreicht werden:

1. Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern in der beruflichen Situation und beruflichen Entwicklung,
2. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
3. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsebenen,
4. Umsetzung von Antidiskriminierungsprinzipien.

D. Gleichstellungs- und Fördermaßnahmen

Um das vorbeschriebene Hauptziel in allen Einrichtungen und Organisationsebenen des UKH zu erreichen, wurden bislang bereits zahlreiche Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von weiblichen und männlichen Beschäftigten ergriffen. Soweit sich diese bewährt haben bzw. unmittelbar gesetzliche Vorgaben umsetzen, werden diese Maßnahmen im vorliegenden Frauenförderplan fortgeführt und weiterentwickelt. Darüber hinaus enthält der Frauenförderplan weitere Maßnahmen zur Erreichung der unter C. aufgeführten Teilziele zur beruflichen Gleichstellung und Förderung von Frauen am UKH.

Die nachstehend beschriebenen Maßnahmen werden im Ziele-Maßnahmen-Katalog dieses Frauenförderplans (Teil E, Maßnahmenplan) konkretisiert und hinsichtlich Zielgrößen, Verantwortlichkeiten und Termschritten detailliert dargestellt.

1. MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN CHANCENGLEICHHEIT

a) Stellenausschreibungen

Das UKH schreibt zu besetzende Stellen gemäß § 11 AGG diskriminierungsfrei aus. Hierfür werden in der Stellenausschreibung die geschlechtsneutralen Berufsbezeichnungen bzw. Oberbegriffe (z. B. Pflegekraft, Lehrkraft etc.) oder im Falle von geschlechtsspezifischen Berufsbezeichnungen der Zusatz „(m/w/d)“ verwendet (vgl. Maßnahmenplan E 1, Nr. 1). Es ist regelhaft die besondere Aufforderung von Frauen zur Bewerbung durch Verwendung folgender Formulierung in allen Stellenausschreibungen vorgesehen:

„Das Universitätsklinikum Halle (Saale) fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und fordert Frauen mit entsprechender Qualifikation ausdrücklich zur Bewerbung auf.“

In Umsetzung der Vorgaben des § 3 FrFG LSA wird diese Maßnahme auch mit dem vorliegenden Frauenförderplan fortgeführt (vgl. Maßnahmenplan E 1, Nr. 2).

b) Stellenbesetzungs- / Personalauswahlverfahren

Die Vorgaben des § 4 FrFG wurden in der Dienstvereinbarung „Stellenausschreibung und –besetzung“ umgesetzt. Im Rahmen des Gleichstellungsberichts 2020 vom 03.05.2021 hat die Gleichstellungsbeauftragte jedoch die fehlende Einbindung in Stellenbesetzungsverfahren aufgezeigt. Von 194 Stellenbesetzungsverfahren im Jahr 2020 wurde die Gleichstellungsbeauftragte an 48 Verfahren beteiligt. Um die notwendige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen, soll die Implementierung eines „Bewerbertools“ – ähnlich der „Schnellbewerbung“ in der Pflege – für das gesamte UKH geprüft werden (vgl. Maßnahmenplan E 1, Nr. 3).

Die nach den Vorgaben des § 4 FrFG einzuhaltenden Festlegungen hinsichtlich Ablauf und Auswahlkriterien für Stellenbesetzungsverfahren sind:

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der stellenausschreibenden Einrichtung bei Stellenbesetzungsverfahren beteiligt. Insbesondere erhält die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig Gelegenheit zur Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen sowie Einsicht in die Bewerbungsunterlagen sofern die Bewerberin oder der Bewerber der Einsichtnahme nicht widerspricht. Bewerberinnen, die nach den Bewerbungsunterlagen über die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationen einschließlich der erforderlichen Berufserfahrung verfügen, sind grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Fragen nach Schwangerschaft und Familienplanung sind im Vorstellungsgespräch unzulässig.

(2) Die Auswahlentscheidung ist transparent und nachvollziehbar aufgrund objektiver und sachlicher Kriterien nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG) zu treffen.

Um eine nachvollziehbare und von sachfremden Erwägungen freie Auswahlentscheidung sicherzustellen, sind – vergleichbar dem bereits für den Pflegebereich bestehenden standardisierten Auswahlverfahren – hierfür entsprechende Kriterien und Vorgaben (z. B. Punkt-Bewertungssystem) auch für andere Berufsgruppen zu entwickeln und als Vorgabe (z. B. SOP) oder auf der Grundlage einer abzuschließenden Dienstvereinbarung verbindlich für das gesamte UKH zu organisieren (vgl. Maßnahmenplan E 1, Nr. 4). Auswahlkriterien dürfen keine Bedingungen enthalten, die Frauen aufgrund ihres Geschlechtes, ihres Familienstandes, ihrer Lebensplanung, sowie wegen zurückliegender Kindererziehungs- oder Pflegezeiten und Teilzeitbeschäftigungszeiten benachteiligen.

c) Fort- und Weiterbildungen

Nach § 7 Abs. 1 FrFG LSA ist Frauen die Gelegenheit zu geben, sich im Interesse ihrer beruflichen Qualifikation an geeigneten Bildungsmaßnahmen zu beteiligen. Frauen und Männer erhalten die gleichen Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung.

Die Erfassung des Qualifizierungsbedarfs sowie der Fortbildungswünsche ist ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung und soll fester Bestandteil der regelmäßigen (jährlichen) Beschäftigtengespräche (sog. Mitarbeiter*innen Gespräche) sein. Im Rahmen des gemeinsam mit der Medizinischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg durchgeführten Projektes „Chancengleichheit in Wissenschaft, Forschung und Krankversorgung der Universitätsmedizin Halle (Saale)“ wurden Workshops zu Beschäftigtengesprächen durchgeführt und ein Leitfadensystem nebst Dokumentationsbogen erarbeitet. Auf der Grundlage dieses Leitfadens wurde am 08.04.2020 die Dienstvereinbarung „Strukturierte Mitarbeitergespräche“ geschlossen, die ein standardisiertes Vorgehen dieser regelmäßig durchzuführenden Gespräche vorgibt. Die Umsetzung dieser Dienstvereinbarung wird im Rahmen einer Evaluation überprüft (vgl. Maßnahmenplan E 1, Nr. 5).

Parallel zur Geltung der Dienstvereinbarung „Strukturierte Mitarbeitergespräche“ wird eine entsprechende Schulung für Führungskräfte in das Fortbildungsprogramm der Halle School of Health Care (HSHC) aufgenommen (vgl. Maßnahmenplan E 1, Nr. 6).

Zu den erforderlichen Qualifikationen, insbesondere von Leitungs- und Führungskräften, gehören am UKH auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen der Gleichstellung und Frauenförderung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Vermeidung mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung sowie die Verhinderung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. In das berufsgruppenübergreifende Fortbildungsangebot werden deshalb jährlich mindestens zwei Fortbildungsveranstaltungen zum Themenkreis Frauen im Beruf/ Gleichstellung bzw. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten, in denen beispielsweise rechtliche Regelungen zu Teilzeitarbeit, Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Auswirkungen und Konsequenzen von Beurlaubungsphasen, Altersübergänge oder geringfügige Beschäftigung im Hinblick auf Sozialleistungen und Alterssicherung behandelt werden (vgl. Maßnahmenplan E 1, Nr. 7).

Das UKH ermöglicht auch Beschäftigten, die Eltern- oder Pflegezeiten in Anspruch nehmen, die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen. Hierfür werden die Fortbildungsangebote so bekannt gegeben, dass alle Beschäftigten informiert sind (z. B. im Internet oder E-Mail-Newsletter). Dies gilt auch für Beurlaubte und Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht an das Intranet angebunden sind (vgl. Maßnahmenplan E 1, Nr. 8). Insbesondere sollen die veranstalteten Fortbildungen räumlich und zeitlich so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen daran teilnehmen können (vgl. Maßnahmenplan E 1, Nr. 9).

d) Beschäftigung von Schwangeren

Eine Schwangerschaft führt bei Pflegekräften sowie Ärztinnen bei Nichtvorhandensein eines geeigneten anderweitigen Arbeitsplatzes in der Regel zum Ausspruch eines arbeitgeberseitigen Beschäftigungsverbotes. Bei Ärztinnen wird durch die fehlende Beschäftigung der Erwerb des Facharztstitels verzögert. Um dem entgegen zu wirken, soll geprüft werden, mit welchen Tätigkeiten schwangere Ärztinnen im UKH weiter beschäftigt werden können (vgl. Maßnahmenplan E 1, Nr. 10).

2. MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE – „FAMILIENFREUNDLICHES KRANKENHAUS“

Das UKH ist bestrebt unter Berücksichtigung dienstlicher Belange eine familienfreundliche Arbeitsorganisation zu gewährleisten. Mit den nachstehenden Maßnahmen soll Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder anderen Angehörigen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden:

a) **Kinderbetreuung**

Mit der betrieblichen Kinderbetreuung in dem angeschlossenen Betriebskindergarten „Medikids“ bietet das UKH den Eltern eine konkrete Lösung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Der Betriebskindergarten verfügt gegenwärtig über 100 Plätze und bietet in der Zeit von 05:30 Uhr bis 20:30 Uhr eine umfangreiche Kinderbetreuung an. Trotz der erst im Jahr 2017 erfolgten Erweiterung von 75 auf 100 Kita-Plätze ist der Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen weiterhin größer als das Angebot. Um zukünftig den Bedarf an Betreuungsplätzen abdecken zu können, strebt das UKH einen weiteren Ausbau des Betriebskindergartens an. Derzeit müssen noch Änderungen im Bebauungsplan genehmigt werden. Eine weitere Festlegung der Zwischenziele kann daher erst mit der nächsten Fortschreibung des Frauenförderplans umgesetzt werden (vgl. Maßnahmenplan E 2, Nr. 1).

b) **(Kinder-)Notfallbetreuung**

Das UKH möchte Beschäftigte in familiären Notsituationen, in denen die geplante Betreuung eines Kindes nicht sichergestellt und deshalb der Dienst nicht angetreten werden kann (z. B. plötzliche Schließung der Kita oder Wegfall von Tagesmutter oder -vater oder das Kind selbst hat eine leichte, nicht ansteckende Krankheit) unterstützen. Eine Maßnahme wäre die Einrichtung eines für derartige Ausnahmefälle eigens eingerichteten Eltern-Kind-Arbeitsraums. Ein solcher Raum wurde bereits bestimmt. Aufgrund der Pandemie-Situation ist der Raum jedoch noch nicht zur Nutzung freigegeben. Vor der Nutzungsfreigabe müssen die Regularien für die Nutzung festgelegt und veröffentlicht werden. (vgl. Maßnahmenplan E 2, Nr. 2).

Darüber hinaus soll zur Unterstützung von Familien mit vor allem jüngeren Kindern die Zusammenarbeit mit einem Unternehmen geprüft werden, das eine flexible Kindernotfallbetreuung anbietet (vgl. Maßnahmenplan E 2, Nr. 3).

c) **familiengerechte Arbeitszeiten**

Soweit die Arbeitszeit am UKH nicht durch Dienstpläne oder gesonderte Dienstzeitregelungen festgelegt werden, bestehen für die Beschäftigten des UKH flexible Arbeitszeiten nach Maßgabe der „Dienstvereinbarung über die Anwendung der gleitenden Arbeitszeit am Universitätsklinikum Halle (Saale)“ vom 16.12.2020 (DV Gleitzeit). Ein flexibler Arbeitszeitrahmen von 06:00 Uhr bis 20:00 Uhr sowie die Kernarbeitszeit zwischen 08:30 Uhr und 15:00 Uhr ermöglichen es insbesondere auch Vollzeitbeschäftigten, die Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen haben, den Beginn bzw. das Ende der täglichen Arbeitszeit geringfügig zu verschieben und ihren Familienpflichten anzupassen.

Auch für Beschäftigte, deren Arbeitszeit grundsätzlich durch Dienstpläne festgelegt ist, wird eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung angestrebt. Insbesondere sollen Diensteinteilung und Dienstzeiten die Betreuungszeiten von Kita, Schule und Hort berücksichtigen soweit keine dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen.

Im Rahmen des Projektes „Chancengleichheit in Wissenschaft, Forschung und Krankversorgung der Universitätsmedizin Halle (Saale)“ wurden die Beschäftigten im Jahr 2016 auch zu den vorhandenen Arbeitszeitmodellen befragt. Hier bewerteten 29% der UKH-Beschäftigten die Arbeitszeitmodelle hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege für unzureichend. Insoweit besteht weiterer Handlungsbedarf. Vor diesem Hintergrund sollen die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung flexiblerer Arbeitszeitmodelle und Dienstzeitregelungen unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse geprüft werden (vgl. Maßnahmenplan E 2, Nr. 4).

d) **Teilzeitarbeit / Familienpflegezeit**

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen besteht für alle Beschäftigten die Möglichkeit einer – auch befristeten – Teilzeitbeschäftigung, welche ausweislich der Personalstatistik (vgl. Statistische Bestandsaufnahme, Teil B 2) auch umfassend genutzt wird. Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Krankenversorgung sowie der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten schafft das UKH ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen. Dabei ist Teilzeitarbeit grundsätzlich auf allen Stellen und in allen Organisationsbereichen des UKH denkbar, auch in Führungspositionen. Für Teilzeitbeschäftigte deren Arbeitszeit durch

Dienstpläne festgelegt wird, ist die Dienstplanung im Rahmen der arbeitsrechtlichen Vorgaben und der geltenden Rechtsprechung zu gestalten.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährt das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) 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 UKH unterstützt Beschäftigte, die geeignete Arbeitszeitmodelle benötigen, um die Pflege ihrer Angehörigen zu gewährleisten.

Teilzeitbeschäftigte dürfen weder unmittelbar noch mittelbar benachteiligt werden. Insbesondere dürfen sich bisherige Teilzeitarbeit oder der Wunsch nach Teilzeitarbeit bei dienstlichen Beurteilungen, Beförderungen sowie bei der Besetzung höherwertiger Stellen nicht nachteilig auswirken. Sitzungen von Gremien, Dienstberatungen u. ä. sollen unter Berücksichtigung dienstlicher Belange so terminiert werden, dass Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme innerhalb ihrer Dienstzeiten ermöglicht wird (vgl. Maßnahmenplan E 2, Nr. 5).

e) Elternzeit, Pflegezeit und Beurlaubung

Das UKH unterstützt die Beschäftigten mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen bei der Koordination von Familie und Beruf. Über die gesetzlichen Ansprüche auf

- Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) sowie
- Freistellung zur Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

hinaus, können Beschäftigte am UKH auch nach Maßgabe der tariflichen Regelungen Sonderurlaub erhalten, um die Betreuung ihrer Kinder oder die Pflege von Angehörigen sicherzustellen. Arbeitsplätze, die aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit oder aufgrund familiär bedingter Beurlaubung vorübergehend frei werden, sind kurzfristig wiederzubesetzen oder ein sonstiger organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Zur Kompensation der vorübergehenden Abwesenheit können auch andere gleichartige und gleichwertige oder niedriger bewertete Stellen aufgestockt werden.

Zusätzlich zu den Fortbildungsangeboten über die rechtlichen Voraussetzungen, Möglichkeiten und Rahmenbedingungen von Elternzeit, (Familien-)Pflegezeit sowie Beurlaubung aus familiären Gründen (vgl. Gleichstellungs- und Fördermaßnahmen D 1c)) sowie dem Beratungsangebot durch den GB II Personal werden den Beschäftigten auch entsprechende Informations- und Arbeitsmaterialien (Leitfäden, Broschüren etc.) sowie Formblätter (z. B. Antragsformulare) über das Intranet zur Verfügung gestellt (vgl. Maßnahmenplan E 2, Nr. 6).

f) Wiedereinstieg nach Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubung

Führungskräfte sollen mit Beschäftigten, die eine Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubung antreten, Beschäftigtengespräche zur Kontaktpflege und Rückkehrplanung führen. Auf Wunsch werden mit Beschäftigten, die sich in Eltern-, Pflegezeit oder einer Beurlaubung befinden, einmal jährlich Beschäftigtengespräche geführt, die den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Abwesenheit hinaus zum Gegenstand haben. Die Gespräche führt der direkte Vorgesetzte (vgl. Maßnahmenplan E 2, Nr. 7). Weiterhin ist in ausreichender Zeit vor dem Wiedereinstieg, spätestens 8 Wochen vor Rückkehr an den Arbeitsplatz, gemeinsam mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Einarbeitungsplan zu erarbeiten, der auf den Wiedereinstieg vorbereitet (vgl. Maßnahmenplan E 2, Nr. 8).

g) „familienfreundliches Krankenhaus“

Der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg wurde am 25.06.2018 das Zertifikat Audit familiengerechte Hochschule dauerhaft verliehen. Der Zertifizierung zugrunde liegen zahlreiche Maßnahmen, die zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Die Koordination der Umsetzungsmaßnahmen erfolgt durch das Familienbüro der Universität. Um die dort bereits etablierten Strukturen mit nutzen zu können, strebt das UKH eine Kooperation mit dem Familienbüro an (vgl. Maßnahmenplan E 2, Nr. 9).

3. MASSNAHMEN ZUR ORGANISATIONS- UND PERSONALENTWICKLUNG – ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN UNTERREPRÄSENTIERTEN BEREICHEN

Nach der statistischen Bestandsaufnahme (vgl. Statistische Bestandsaufnahme B 2) sind Frauen in Führungspositionen im Ärztlichen Dienst (ab Entgeltgruppe Ä3 – Oberärztin/Oberarzt) sowie einzelnen Bereichen des nichtärztlichen Dienstes unterrepräsentiert. Auf Basis der statistischen Bestandsaufnahme zum 31.12.2020 lassen sich somit folgende Bereiche identifizieren, in denen Frauen zu deutlich unter 50% vertreten sind:

- Ärztlicher Dienst (Dienststart 01) insgesamt,
- Technischer Dienst (Dienststart 07) insgesamt

sowie

- Führungskräfte im Ärztlichen Dienst (ab Entgeltgruppe Ä3 – Oberärztin/Oberarzt),
- Führungskräfte im Technischen Dienst (jedoch bei genereller Unterrepräsentanz in dem Bereich),
- Führungskräfte des Wirtschafts- und Versorgungsdienstes (jedoch bei insgesamt geringer Anzahl der Führungskräfte)
- Führungskräfte des Verwaltungsdienstes.

a) Auswahlverfahren

Besonderes Anliegen der Personalentwicklung des UKH ist es daher, zusätzlich zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch weitere gezielte Maßnahmen aktiv den Anteil von Frauen, insbesondere bei Führungspositionen in den betreffenden Bereichen zu erhöhen.

Hierzu werden Frauen in Bereichen, in denen Frauen nicht zu 50% vertreten sind, nach Maßgabe von § 4 Abs. 2, § 5 FrFG LSA bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Das bedeutet: Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und sofern keine in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe überwiegen, sind Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu bevorzugen.

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. Dies gilt insbesondere für die Einschätzung zu

- Kommunikationsfähigkeit/Einfühlungsvermögen,
- Kritik- und Konfliktfähigkeit,
- Durchsetzungsvermögen,
- Verantwortung,
- Dienstleistungsorientierung,
- Kooperationsfähigkeit,
- Dialogbereitschaft 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.

Bei der Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die zum Erwerb von Qualifikationen dienen können, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung bevorzugt einzusetzen.

Zur Erhöhung der Transparenz bei Personalentscheidungen im ärztlichen Dienst wurde bereits in Umsetzung des Gleichstellungsplans die „Verfahrensrichtlinie zur Ernennung von Oberärztinnen und Oberärzten des Universitätsklinikums Halle (Saale)“ durch entsprechende Hinweise zur Berücksichtigung bzw. Prüfung der Bestimmungen von §§ 4 und 5 FrFG LSA durch die vorschlagende Einrichtungsleitung ergänzt. Ebenso sieht die „Ordnung zur Vertretung der ärztlichen Leitung einer Universitätsklinik, Universitätspoliklinik, Instituts sowie ausgewählter Zentraler Dienste unter ärztlicher Leitung am Universitätsklinikum Halle (Saale) UKH“ die Berücksichtigung der §§ 4, 5 FrFG LSA vor. Angesichts der fortbestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in den Entgeltgruppen Ä3 (Oberärztin/Oberarzt) und Ä4 (Ständige Vertreterin/Vertreter der/des leitenden Ärztin/Arztes) wird diese Maßnahme mit dem vorliegenden Frauenförderplan fortgeführt (vgl. Maßnahmenplan E 3, Nr. 1).

In Auswahlverfahren, welche die Besetzung einer Stelle ab der Entgeltgruppe E 10 bzw. KR 9a oder Ä3 betreffen, ist die Gleichstellungsbeauftragte zusätzlich zu deren allgemeiner Beteiligung bei Stellenbesetzungs- und Personalauswahlverfahren (vgl. Gleichstellungs- und Fördermaßnahmen D 1b), Seite 3 f.) zwingend zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen (vgl. Maßnahmenplan E 3, Nr. 2).

Soweit in dem jeweiligen Bereich einer zu besetzenden Stelle ab der Entgeltgruppe E 10 bzw. KR 9a oder Ä3 Frauen unterrepräsentiert sind, sollen grundsätzlich alle Frauen, die über die geforderten Qualifikationen einschließlich der erforderlichen Berufserfahrung verfügen (geeignete Stellenbewerberinnen), zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Gibt es drei oder mehr geeignete Stellenbewerberinnen sollen Frauen mindestens in gleicher Anzahl wie männliche Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden (vgl. Maßnahmenplan E 3, Nr. 3). Die Gleichstellungsbeauftragte soll an den Vorstellungsgesprächen teilnehmen (vgl. Maßnahmenplan E 3, Nr. 4).

Bei der Auswahl der Teilnehmer/-innen an Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere für Maßnahmen zur Weiterbildung oder Vorbereitung auf Führungstätigkeiten, entscheidet die Erforderlichkeit der Maßnahme für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe. Mithin ist vorrangig die fachliche Notwendigkeit zu berücksichtigen. Sind Auswahlentscheidungen unter Beschäftigten mit gleicher fachlicher Priorität zu treffen, erfolgt die Berücksichtigung von Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe. Bei gleicher fachlicher Notwendigkeit sind Frauen in unterrepräsentierten Bereichen bei zu treffenden Auswahlentscheidungen zu bevorzugen.

b) Anpassung der Stellen

Um die Attraktivität der Führungspositionen für Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen, soll die Möglichkeit des Top-Sharings im UKH ausgeweitet werden. Hierzu ist zunächst eine Prüfung im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Vorgaben notwendig (vgl. Maßnahmenplan E 3, Nr. 5).

4. UMSETZUNG VON ANTIDISKRIMINIERUNGSPRINZIPIEN

a) Gendergerechte Sprache

Am UKH werden alle Geschlechterbezeichnungen sichtbar und hörbar verwendet. Dies bezieht sich ebenso auf interne Schriften, Publikationen, die Öffentlichkeitsarbeit und Satzungen. Es werden Personenbezeichnungen verwendet, die alle Geschlechter gleichermaßen einschließen, z. B. Beschäftigte anstelle von Mitarbeiter*innen. Sofern diese nicht gefunden werden können, werden die weibliche und die männliche Sprachform mit Genderstern verwendet. Der Hinweis, dass aus Gründen der besseren Lesbarkeit durchgängig die männliche Form gewählt wird, aber Frauen immer mitgemeint seien, wird am UKH nicht mehr angewendet. Am UKH orientiert man sich an den durch den Fakultäts- und den Klinikumsvorstand verabschiedeten „*Empfehlungen zur gendergerechten Sprache*“ (Herausgeberin: Frau Prof. Dr. Gabriele Meyer, Oktober 2019, Quelle https://www.medizin.uni-halle.de/fileadmin/Einrichtungsordner/Gremien_und_Verwaltung/Leitung/Prodekanat_f%C3%BCr_Genderfragen/AKTUALISIERUNG_Geschlechtersensible_Sprache_Med_Fak_23102019.pdf), die diesem Frauenförderplan als Anlage beigefügt sind (vgl. Maßnahmenplan E 4, Nr. 1).

Die am UKH verwendeten Dokumente und Formulare sind kontinuierlich auf ihre Übereinstimmung mit diesen Empfehlungen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen (vgl. Maßnahmenplan E 4, Nr. 2).

b) Prävention zur Vermeidung von Mobbing, Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Anliegen des UKH ist es, durch die Pflege eines sozialen und verantwortungsvollen Umgangs aller am UKH tätigen Personen, ein vertrauensvolles und partnerschaftliches Arbeitsklima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Dazu gehören vor allem die Wahrung der persönlichen Würde, der Privatsphäre und der Persönlichkeitsrechte aller Beschäftigten. Verhaltensweisen wie Bossing, Mobbing, Diskriminierung oder Belästigungen jeglicher Art werden nicht geduldet und umgehend unterbunden.

Nach der am UKH geltenden „*Dienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz und Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung*“ vom 11.05.2021 (DV Konfliktbewältigung) sind insbesondere Führungskräfte verpflichtet, Hinweisen auf Diskriminierung, Mobbing, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nachzugehen und derartigen Verhaltensweisen konsequent entgegenzutreten.

Um alle Beschäftigten der Universitätsmedizin auch bei arbeitgeberübergreifenden Geschehnissen effektiv zu schützen, sollen unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Vorgaben Regelungen zum Datenaustausch zwischen der Medizini-

schen Fakultät und dem UKH geschaffen werden (vgl. Maßnahmenplan E 4, Nr. 3).

Zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für derartige Verhaltensweisen im Arbeitsalltag sollen die Themen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in das Fortbildungsangebot der HSHC aufgenommen werden. Die Teilnahme an diesen Fortbildungsmaßnahmen ist insbesondere auch für Führungskräfte vorzusehen (vgl. Maßnahmenplan E 4, Nr. 4).

E. Ziele, Maßnahmen & Verantwortlichkeiten (Maßnahmenplan)

1. MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN CHANCENGLEICHHEIT

Maßnahme-Nr.	Ziel	Maßnahme	Zielgröße	Zuständigkeit/Verantwortung für Umsetzung	Termin-(Schritte)
1.	geschlechtsneutrale Ausschreibung aller internen und externen Stellen	Verwendung geschlechtsneutraler Berufsbezeichnungen bzw. Oberbegriffe (z. B. Pflegekraft, Lehrkraft etc.) oder des Zusatzes „(m/w/d)“ in Stellenausschreibungen	Prüfung aller Stellenausschreibungen (100%) vor Veröffentlichung	Führungskräfte / GB II Personal	fortlaufend
2.	berufliche Förderung von Frauen	besondere Aufforderung von Frauen zur Bewerbung durch folgende Formulierung: <i>„Das Universitätsklinikum Halle (Saale) fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und fordert Frauen mit entsprechender Qualifikation ausdrücklich zur Bewerbung auf.“</i>	bei allen Stellenausschreibungen (= 100%) Übernahme der Formulierung in Ausschreibungsvorlage	GB II Personal	fortlaufend
3.	Sicherstellung der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten im Stellenbesetzungsverfahren	Implementierung einer automatisierten Weiterleitung eingehender Bewerberdaten	Prüfung der Möglichkeit der Implementierung eines „Bewerbertools“ für das gesamte UKH	GB II Personal/Stabsstelle Presse und Unternehmenskommunikation	30.06.2023
4.	Transparenz zur beruflichen Chancengleichheit bei Stellenbesetzung und Auswahlentscheidung		Vorlage eines entsprechenden Dokuments zur Beschlussfassung durch den Klinikumsvorstand	GB II Personal / Vertreter Direktionsbereiche	31.03.2023
5.	berufliche Chancengleichheit bei Personalentwicklung (Fortbildung und Qualifizierung)	Evaluation der Dienstvereinbarung „Strukturierte Mitarbeitergespräche“	Prüfung des Umfangs der eingereichten Rückerbogen	Referent der Dienststellenleitung	31.12.2021
6.	berufliche Chancengleichheit bei Personalentwicklung (Beschäftigtengespräche)	Schulung- und Fortbildung, insbesondere von Führungskräften, zur strukturierten Durchführung von Beschäftigtengesprächen (Entwicklungsgesprächen)	Aufnahme einer Veranstaltung je Kalenderjahr in das Fortbildungsangebot	HSHC	fortlaufend

7.	berufliche Chancengleichheit und Frauenförderung (Integration in Fortbildungsprogramm)	Schulung- und Fortbildung der Beschäftigten zum Themenkreis berufliche Gleichstellung, Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf einschließlich Information zu Voraussetzungen und Konsequenzen von Teilzeitarbeit, Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit oder sonstigen familiäre Auszeiten	Aufnahme von jährlich mind. zwei entsprechenden Veranstaltungen in das Fortbildungsangebot	HSHC	fortlaufend
8.	berufliche Chancengleichheit bei Fortbildung und Qualifizierung	Fortbildungsangebote werden so bekannt gegeben, dass auch Beurlaubte und Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit informiert sind (z. B. im Internet oder Angebot eines E-Mail-Newsletters).	Veröffentlichung der Fortbildungsangebote im Internet und Einrichtung eines E-Mail-Newsletters, welcher mit privater Mail-Adresse abonniert werden kann.	HSHC / Vorgesetzte der abwesenden Beschäftigten (für Information über Möglichkeit des Newsletter-Abonnements)	fortlaufend
9.	berufliche Chancengleichheit bei Fortbildung und Qualifizierung	Fortbildungsangebote sollen räumlich und zeitlich so gestaltet werden, dass auch Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen daran teilnehmen können.	Anteil der Fortbildungsprogramm im Kalenderjahr angebotenen Veranstaltungen, die innerhalb der Kernarbeitszeit (08:30 - 15:00 Uhr) durchgeführt werden > 80%	HSHC	fortlaufend
10	Beschäftigung von Schwangeren	Prüfung der Beschäftigungsmöglichkeiten schwangerer Ärztinnen zur Vermeidung nicht notwendiger Verzögerungen in der Erlangung des Facharztstitels	Vorlage eines Konzepts zur Beschäftigung schwangerer Ärztinnen an die Dienststellenleitung	Arbeitssicherheit/ Betriebsärztlicher Dienst/Gleichstellungsbeauftragte/Referent der Dienststellenleitung	31.03.2023

2. MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER BESSEREN VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE – „FAMILIENFREUNDLICHES KRANKENHAUS“

Maßnahme-Nr.	Ziel	Maßnahme	Zielgröße	Zuständigkeit/Verantwortung für Umsetzung	Termin-(Schritte)
1.	Erweiterung des Angebots zur Kinderbetreuung am UKH	Prüfung der genehmigungsrechtlichen und baulichen Möglichkeiten für Erhöhung der Anzahl der Betreuungsplätze im Betriebskindergarten „Medikids“	Festlegung des weiteren Vorgehens nach Entscheidung über die Änderungen des Bebauungsplanes	ZD 7 – Betriebskindergarten	30.06.2023
2.	Angebot einer Notfall-Kinderbetreuung durch Eltern-Kind-Arbeitsraum	Schaffung der Voraussetzungen für die Nutzungsfreigabe des Eltern-Kind-Arbeitsraumes	Erstellung eines Vorgabedokuments zur Nutzung des Eltern-Kind-Arbeitsraumes	GB II Personal/Gleichstellungsbeauftragte	30.06.2022
3.	Angebot einer Notfall-Kinderbetreuung durch ein Fremdunternehmen	Prüfung der Konditionen einer Zusammenarbeit	Bericht zu möglichen Unternehmen an die Dienststellenleitung	Gleichstellungsbeauftragte	31.12.2022
4.	Flexibilisierung der Arbeitszeiten	Prüfung der Möglichkeiten flexiblerer Arbeitszeitmodelle und Dienstzeitregelungen unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und Weiterentwicklung der bestehenden Arbeitszeit- und Dienstorganisationsmodelle	Bericht zu Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeiten an die Dienststellenleitung	GB II Personal	31.03.2022
5.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Sitzungstermine bei Teilzeitbeschäftigten	Sitzungen von Gremien, Dienstberatungen u. ä. werden unter Berücksichtigung dienstlicher Belange so terminiert, dass Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme innerhalb ihrer Dienstzeiten ermöglicht wird.	Anteil der im Kalenderjahr durchgeführten Dienstberatungs- und Arbeitsgruppensitzungen innerhalb der Kernarbeitszeit (08:30 - 15:00 Uhr) durchgeführt werden > 80%.	Gleichstellungsbeauftragte (Auswertung) / Einrichtungs- bzw. Klinikleitung (Mitteilung der Sitzungstermine)	fortlaufend
6.	Information über familienbedingte Auszeiten	Zusätzlich zu dem Beratungsangebot durch den GB II Personal werden den Beschäftigten auch Informations- und Arbeitsmaterialien (Leitfäden, Broschüren etc.) sowie Formblätter (z. B. Antragsformulare) über die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen von Elternzeit, (Familien-)Pflegezeit sowie Beurlaubung aus familiären Gründen zur Verfügung gestellt.	Verlinkung der Informations- und Arbeitsmaterialien im Intranet	GB II Personal	30.06.2022
7.	Familienbedingte Auszeiten und Rückkehrplanung	Führen von Gesprächen mit Beschäftigten, die eine Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubung antreten zur Kontaktpflege und Rückkehrplanung sowie jährliches Gespräch über Erhalt und Weiterentwicklung der Qualifikation.	Nachweis des Gesprächs (Protokoll) bzw. Gesprächsangebotes an alle betreffenden Beschäftigten (= 100%) des Kalenderjahres	Führungskräfte (Nachweis der Gespräche bzw. Gesprächsangebote) / Gleichstellungsbeauftragte	jährlich / fortlaufend
8.	Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten	Erarbeitung eines Einarbeitungsplans mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg spätestens 8 Wochen vor Rückkehr an den Arbeitsplatz.	Vorlage des Einarbeitungsplans für alle rückkehrenden Beschäftigten (= 100%) des Kalenderjahres	Einrichtungs- bzw. Klinikleitung (Einarbeitungsplan) / Gleichstellungsbeauftragte	jährlich / fortlaufend
9.	„familienfreundliches Krankenhaus“	Kooperation mit dem Familienbüro der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	Vorlage eines Konzepts zur Zusammenarbeit	Gleichstellungsbeauftragte	31.03.2022

3. MASSNAHMEN ZUR ORGANISATIONS- UND PERSONALENTWICKLUNG – ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN UNTERREPRÄSENTIERTEN BEREICHEN

Maßnahme-Nr.	Ziel	Maßnahme	Zielgröße	Zuständigkeit/Verantwortung für Umsetzung	Termin-(Schritte)
1.	Frauenförderung - Erhöhung der Transparenz bei Personalentscheidungen im ärztlichen Dienst	Berücksichtigung bzw. Prüfung der Bestimmungen von §§ 4 und 5 FrFG LSA durch die vorschlagende Einrichtungsleitung für die Ernennung von Oberärztinnen und Oberärzten sowie ständigen Vertreterinnen/Vertretern der/des leitenden Ärztin/Arztes (StVdIA).	ausdrücklicher Hinweis in den entsprechenden Verfahrensrichtlinien und Erhebungsbögen	vorschlagende Einrichtungsleitung / GB II Personal	fortlaufend
2.	Beibehaltung bzw. Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungskräften	zusätzlich zur allgemeinen Beteiligung bei Stellenbesetzungs- und Personalauswahlverfahren: Einladung der Gleichstellungsbeauftragten zu den Vorstellungsgesprächen bei Auswahlverfahren, welche die Besetzung einer Stelle ab der Entgeltgruppe E 10 bzw. KR 9a oder Ä3 betreffen	alle Vorstellungsgespräche (= 100%) für Stellen ab EG 10 bzw. KR 9a oder Ä3	Einrichtungsleitung (Nachweis der Einladung) / Gleichstellungsbeauftragte	fortlaufend
3.	Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen	Von den Bewerbern, welche die geforderten Qualifikationen einschließlich der erforderlichen Berufserfahrung verfügen, sind für Stellenbesetzungen ab der Entgeltgruppe E 10 bzw. KR 9a oder Ä3 in unterrepräsentierten Bereichen grundsätzlich alle Frauen; bei drei oder mehr geeigneten Stellenbewerberinnen jedoch mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen.	alle Vorstellungsgespräche (= 100%) für Stellen ab EG 10 bzw. KR 9a oder Ä3 in unterrepräsentierten Bereichen	Einrichtungsleitung / Gleichstellungsbeauftragte	fortlaufend
4.	Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen	Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Vorstellungsgesprächen für Stellen ab der Entgeltgruppe E 10 bzw. KR 9a oder Ä3 in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.	100% - Abgleich: Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten mit jährlich zu erstellender Statistik über Stellenbesetzungen der betreffenden Bereiche und Entgeltgruppen	Gleichstellungsbeauftragte / Personalcontrolling (für Erstellung der Statistik)	jährlich / fortlaufend
5.	Steigerung der Attraktivität von Führungspositionen in unterrepräsentierten Bereichen	Prüfung der Implementierung von Tob-Sharing-Stellen	Vorlage eines arbeitsrechtlichen Gutachtens an die Dienststellenleitung	Referat für Arbeitsrecht/ Referent der Dienststellenleitung	30.09.2022

Maßnahme-Nr.	Ziel	Maßnahme	Zielgröße	Zuständigkeit/Verantwortung für Umsetzung	Termin-(Schritte)
1.	gendergerechte Sprache	Alle Führungskräfte werden (nochmals) über die „Empfehlungen zur gendergerechten Sprache“ (Herausgeberin: Frau Prof. Dr. Gabriele Meyer, Oktober 2019) informiert und auf deren verpflichtende Einhaltung hingewiesen.	(protokollierte) Information aller Führungskräfte (= 100%)	Stabsstelle Zentrales Qualitäts- und Risikomanagement	Gleichzeitig mit Information über FFP 2021-2023
2.	gendergerechte Sprache	Die am UKH verwendeten Dokumente und Formulare sind systematisch und kontinuierlich auf ihre Übereinstimmung mit „Empfehlungen zur gendergerechten Sprache“ zu überprüfen und gegebenenfalls zu überarbeiten.	Prüfung aller (= 100%) in der Dokumentenbibliothek eingestellten Dokumente auf gendergerechte Sprachverwendung.	Gleichstellungsbeauftragte / Dokumentenersteller/in bzw. -verantwortliche/r sowie Prüfung durch zentrales QM (ZD 16)	fortlaufend
3.	Vermeidung von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung innerhalb der Universitätsmedizin	Regelungen zum partiellen Datenaustausch zwischen Medizinischer Fakultät und UKH	Prüfung der rechtlichen Möglichkeiten und Verhandlungsaufnahme	GB II Personal/ Datenschutzbeauftragter	31.03.2022
4.	Vermeidung von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung durch Aufklärung und Fortbildung	Fortbildung zu den Themen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, insbesondere für Führungskräfte.	Aufnahme von jährlich mindestens einer entsprechenden Veranstaltung in das Fortbildungsangebot der HSHC	HSHC	fortlaufend

F. Controlling/ Weiterentwicklung

1. JAHRESBERICHT ZUM UMSETZUNGSSTAND

Die Gleichstellungsbeauftragte fertigt unter Mitwirkung gemeinsam mit der Dienststelle jährlich einen Bericht, in welchem

- die Entwicklung der Personalstruktur am UKH sowie
- die nach dem Frauenförderplan durchgeführten Maßnahmen, einschließlich ihrer Wirksamkeit bei der Zielerreichung

dargestellt werden. Grundlage dieses Jahresberichts sind die vom Personalcontrolling (Stabsstelle Unternehmenscontrolling) jährlich zu erstellenden Statistiken zur Personalstruktur des UKH (IST-Analyse) mit folgenden jeweils nach Geschlecht zu differenzierenden Messgrößen:

- Gesamtbeschäftigtenzahl in den einzelnen Dienstarten,
- Gesamtbeschäftigtenzahl differenziert nach Vergütungsgruppen (HTV-UK Halle + HTV-Ä UK HAL)
- Anzahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten differenziert nach Dienstart,
- Anzahl der im Kalenderjahr durchschnittlich langfristig (> 3 Monate) Beurlaubten sowie in Eltern- und Pflegezeit befindlichen Beschäftigten aufgeschlüsselt nach Dienstart,
- Anzahl der Führungskräfte aufgeschlüsselt nach Dienstart,
- Anzahl der im Kalenderjahr neu besetzten Stellen (Personaleintritte) differenziert nach Dienstart,
- Anzahl der im Kalenderjahr neu eingestellten Auszubildenden und der in der Ausbildung befindlichen Beschäftigten.

Der Jahresbericht zum Umsetzungsstand ist dem Klinikumsvorstand nach Ablauf eines Kalenderjahres im ersten Quartal des Folgejahres zur Beratung über erforderliche Anpassungen des Frauenförderplanes oder ergänzende Maßnahmen vorzulegen.

2. FORTSCHREIBUNG DES FRAUENFÖRDERPLANS

Der Frauenförderplan ist gemäß § 20 Abs. 1 Satz 2 FrFG alle zwei Jahre fortzuschreiben. Die Fortschreibung erfolgt insbesondere unter Zugrundelegung der laufenden Jahresberichte zum Umsetzungsstand des Frauenförderplanes sowie der aktuellen Statistiken zur Personalstruktur des UKH.

G. Inkrafttreten und Bekanntmachung

Dieser Frauenförderplan tritt nach seiner Veröffentlichung im Intranet in der zentralen Dokumentenbibliothek (Sharepoint) des UKH zum 01.08.2021 in Kraft.

Alle Beschäftigten des UKH einschließlich der Auszubildenden werden per Rundmail über die Veröffentlichung des Frauenförderplans und den Ort des Auffindens (Intranet) informiert.

Halle (Saale), den 02.08.2021



Prof. Dr. Thomas Moesta
Ärztlicher Direktor und
Vorsitzender des Klinikumsvorstandes



Regina Steinicke
Gleichstellungsbeauftragte
des Universitätsklinikums Halle (Saale)



Christiane Becker
Direktorin des Pflegedienstes und
Mitglied des Klinikumsvorstandes



Hans-Ullrich Spannaus
Vorsitzender des Personalrats
des Universitätsklinikums Halle (Saale)



Prof. Dr. Michael Gekle
Dekan der Medizinischen Fakultät und
Vorsitzender des Fakultätsvorstandes



Marco Bohn
Kaufmännischer Direktor, Dienststellenleitung
und Mitglied des Klinikumsvorstandes



IMPRESSUM

Herausgeber:

Universitätsklinikum Halle (Saale)
Ernst-Grube-Str. 40
06097 Halle (Saale)
www.medizin.uni-halle.de

Fotos:

Universitätsklinikum Halle (Saale)

Layout:

StS Presse und Unternehmenskommunikation

Alle Rechte liegen beim Universitätsklinikum Halle (Saale) bzw. den Autoren. Nachdruck nur mit Genehmigung.