



CHANCENGLEICHHEIT UND VIELFALT

Gleichstellungsplan der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten
am Universitätsklinikum Bonn
2023 – 2026



ÜBERBLICK

- 3 Perspektive Vielfalt: Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit
- 4 Erfolge des vorherigen Gleichstellungsplans
- 6 Fünf Generationen und viele Nationalitäten - Ein UKB
- 8 Das UKB als familien- und mitarbeiterbewusstes Klinikum
- 9 Mehr Frauen in Führung
- 10 Personalbestand am UKB
- 14 Ziele & Maßnahmen des Gleichstellungsplan 2023-2026



Univ.-Prof. Prof. Dr. med.
Alexandra Philipsen
Stellv. Ärztliche Direktorin und
Klinikdirektorin der Klinik für
Poliklinik für Psychiatrie und
Psychotherapie

*„Wir leben Gleichstellung
und Diversität. Zur
Umsetzung bedarf es der
Mithilfe aller Geschlechter.
Im Beruflichen wie
im Privaten.“*

PERSPEKTIVE VIELFALT:

Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit am UKB.

Liebe Mitarbeitende,

Gesellschaft und Arbeitswelt sind im Wandel. Neben Digitalisierung sind Globalisierung, demografische Entwicklungen, Nachhaltigkeit und Wertewandel relevante Trends mit Wirkung auf die Menschen und ihre Beschäftigungsformen. Alternative Sichtweisen, wechselnde Prioritäten und neue Lebensentwürfe der jüngeren Generationen lassen die traditionellen Rollen verschwimmen, und auch die aktuellen politischen Entwicklungen in Europa sowie die Pandemie werden die Arbeitswelt der Zukunft nachhaltig prägen.

Es ist daher an der Zeit stattdessen noch innovativere und flexiblere Konzepte der Arbeitsorganisation und des Personalmanagements zu finden, um diesen Wandel adäquat in Bezug auf unsere Mitarbeitenden zu unterstützen.

Das Thema Chancengleichheit für Frauen ist nach wie vor eine wichtige Säule unserer modernen UKB-Gleichstellungspolitik und zentrales Ziel dieses Gleichstellungsplans. Auch die Novelle des LGG NRW aus 2022 stellt die Frauenförderung und eine Besetzungsquote von bis zu 50 Prozent in Führungspositionen und Gremien heraus, welches wir im UKB ausdrücklich begrüßen und weiterhin mit entsprechenden Maßnahmen fördern werden.

Aber auch die Arbeits- und Lebenssituation aller unserer Mitarbeitenden wird stärker im Mittelpunkt unseres Interesses stehen – zum Beispiel die Frage, wie sich Väter ihren Part in der Kindererziehung vorstellen und welche Auswirkungen dies auf ihre Arbeitssituation hat.

Mitarbeitende jeglichen Alters, Geschlechts, Kultur, Sozialisation, sexueller Orientierung, Behinderung und Ethnie in unserem UKB benötigen Integration, Stärkung und Vorbilder, um in Zukunft erfolgreich zusammen zu arbeiten und genauso ihr Privatleben gut gestalten können.

Wir möchten mit Ihnen, liebe Mitarbeitende, gemeinsam den Wandel zu mehr Chancengleichheit für Frauen sowie Diversität und einer zeitgemäßen Arbeitskultur im Gesundheitswesen aktiv vorantreiben. Wir möchten eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in der gegenseitiger Respekt, Anerkennung und Gleichberechtigung eine Selbstverständlichkeit sind. Rassismus, Mobbing oder sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz haben am UKB keinen Platz und werden konsequent geahndet.

Der Schatz an unterschiedlichen Perspektiven, Erfahrungen, Meinungen, Arbeitsstilen und Erwartungen ist unsere große Stärke. Diese noch mehr als bisher einzubeziehen und zum Wohle des UKBs und aller Mitarbeitenden einzusetzen ist unsere Vision für die nächsten Jahre.

So können wir weiter das exzellente Niveau in den Aufgabengebieten der Forschung, Lehre und Krankenversorgung ausbauen sowie eine hohe Wettbewerbsfähigkeit und ein gutes Image generieren. Hierzu fördern wir ein Arbeitsumfeld, das unsere Mitarbeiter*innen und Ihre Fähigkeiten maximal fördert und unterstützt. Diese Fortschrittlichkeit schlägt sich in diesem Gleichstellungsplan nieder.

Univ.-Prof. Dr. Dr. h. c. mult.
Wolfgang Holzgreve, MBA
Vorstandsvorsitzender und
Ärztlicher Direktor

Clemens Platzköster
Kaufmännischer Direktor und
Stellv. Vorstandsvorsitzender

Alexander Pröbstl
Vorstand Pflege und
Patientenservice

Univ.-Prof. Prof.
Dr. med. Alexandra
Philipsen
Stellv. Ärztliche Direktorin
und Direktorin der Klinik für
Poliklinik für Psychiatrie und
Psychotherapie

Prof. Dr. med. Bernd Weber
Dekan der Medizinischen
Fakultät

UKB = Chancengleichheit und Vielfalt. Machen Sie mit!

ERFOLGE DES VORHERIGEN GLEICHSTELLUNGSPLANS

Was haben wir bisher erreichen können?

Im Folgenden werden die Ziele und entsprechenden Maßnahmen des vorherigen Gleichstellungsplanes hinsichtlich ihres Erfüllungsgrades kurz dargestellt.

Übergeordnetes Ziel: Beruflichen Wiedereinstieg nach Familienphase erfolgreich gestalten

Ziele	Maßnahmen	Erfüllungsgrad
Personalentwicklungsgespräche UKB-intern ausrollen	Leitfaden etablieren und Gesprächsführung trainieren	Ein entsprechendes Konzept und ein Leitfaden wurden erstellt und sind im Intranet für alle Mitarbeiter*innen verfügbar. Zum Training der Gesprächsführung werden vielfältige Formate angeboten (z.B. Kurzschulung; zweitägiges Training, Sprechstunde).
Genderkompetenz entwickeln	Geschlechterperspektive erkennen und eigenes Verhalten reflektieren	Chancengleichheit und Diversität ist im Führungskompetenzmodell und den Führungszielen integriert. Dies ist Grundlage aller Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung. Darüber hinaus: Aufnahme der Themen Diversity-Kompetenz, Generationenmodelle und spezielle Angebote für Frauen im Kursprogramm des „Centrum für Personalentwicklung“.
Modellprojekt „Aufbau von Gender Kompetenz“	Erarbeitung eines ganzheitlichen Personalentwicklungskonzeptes „Genderkompetenz“	Derzeit noch in Bearbeitung

Übergeordnetes Ziel: Chancengleichheit und Vielfalt sind Bestandteile der Personalpolitik

Ziele	Maßnahmen	Erfüllungsgrad
Genderspezifische Stellenausschreibung	Anforderungsprofile gendersensibel gestalten	Alle Stellenausschreibungen am UKB werden inzwischen gendersensibel gestaltet. Eine Broschüre „Leitfaden geschlechtergerechte Sprache am UKB“ wurde erstellt und im Intranet veröffentlicht.
Führung in Teilzeit	Regelungen zur Umsetzung von Teilzeitbeschäftigung entwickeln und in Ausschreibungsprozessen implementieren	Sowohl im ärztlichen und pflegerischen Dienst als auch im Verwaltungsbereich gibt es hier bereits umgesetzte Maßnahmen. Der Anteil an Mitarbeiter*innen am UKB, die in Teilzeit führen, nimmt stetig zu.
Chancengleichheit im digitalen Wandel	Lebensphasenorientierte Personalentwicklung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit insb. älterer Arbeitnehmer*innen	Ausbau der Angebote zu digitalen Lerninhalten im Centrum für Personalentwicklung
Standardisiertes Bewerbungsmanagement	Genderspezifischen Interviewleitfaden Entwickeln	Derzeit noch in Bearbeitung

Übergeordnetes Ziel: Gleichstellung als Leitprinzip in der Führungskräfteentwicklung

Ziele	Maßnahmen	Erfüllungsgrad
Personalbindung fördern	Informationsanbindung bei ruhenden Arbeitsverhältnissen	Vorgesetzte nehmen proaktiv und frühzeitig Kontakt mit den Mitarbeiter*innen auf, um sie wieder in das Arbeitsverhältnis zu integrieren und den Wiedereinstieg zu erleichtern.
Kontaktstelle einrichten	Beratung in der Personalverwaltung professionalisieren	Die Erreichbarkeit konnte erheblich verbessert werden, z.B. durch folgende Maßnahmen: Zuständigkeiten sind klar auf den Gehaltsabrechnungen erkennbar, Intranetauftritt GB1 erleichtert die Suche nach den Ansprechpartnern.
Alternierende Telearbeit	Dienstvereinbarung anpassen	Eine neue Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten / Telearbeit“ konnte Anfang 2022 erfolgreich mit dem nicht-wissenschaftlichen Personalrat geschlossen werden. Diese ermöglicht durch die Teilnahme der Mitarbeiter*innen am „mobilen Arbeiten“ ein deutlich niederschwelligeres Verfahren zur Beantragung für die Mitarbeiter*innen.
Wiedereinstieg nach Familienphase gestalten	Leitfaden / Checkliste entwickeln	Derzeit noch in Bearbeitung

Die meisten Projekte zur Erfüllung der definierten Ziele des Gleichstellungsplans konnten erfolgreich abgeschlossen werden und die berufliche Chancengleichheit am UKB damit weiter verbessert werden! So ist Mitarbeiter*innen des UKBs der Einstieg nach der Familienphase erheblich erleichtert worden: Die Möglichkeit von zuhause zu arbeiten ist inzwischen niederschwelliger gestaltet und dadurch deutlich mehr Mitarbeiter*innen ermöglicht worden. Auch die Kontaktaufnahme mit dem Personalbereich ist für die Mitarbeiter*innen durch direkte Ansprechpartner*innen transparenter gestaltet worden. Bei ruhenden Arbeitsverhältnissen findet inzwischen außerdem eine proaktive Kontaktaufnahme der direkten Vorgesetzten statt, um den Wiedereinstieg von Mitarbeiter*innen bestmöglich zu gestalten.

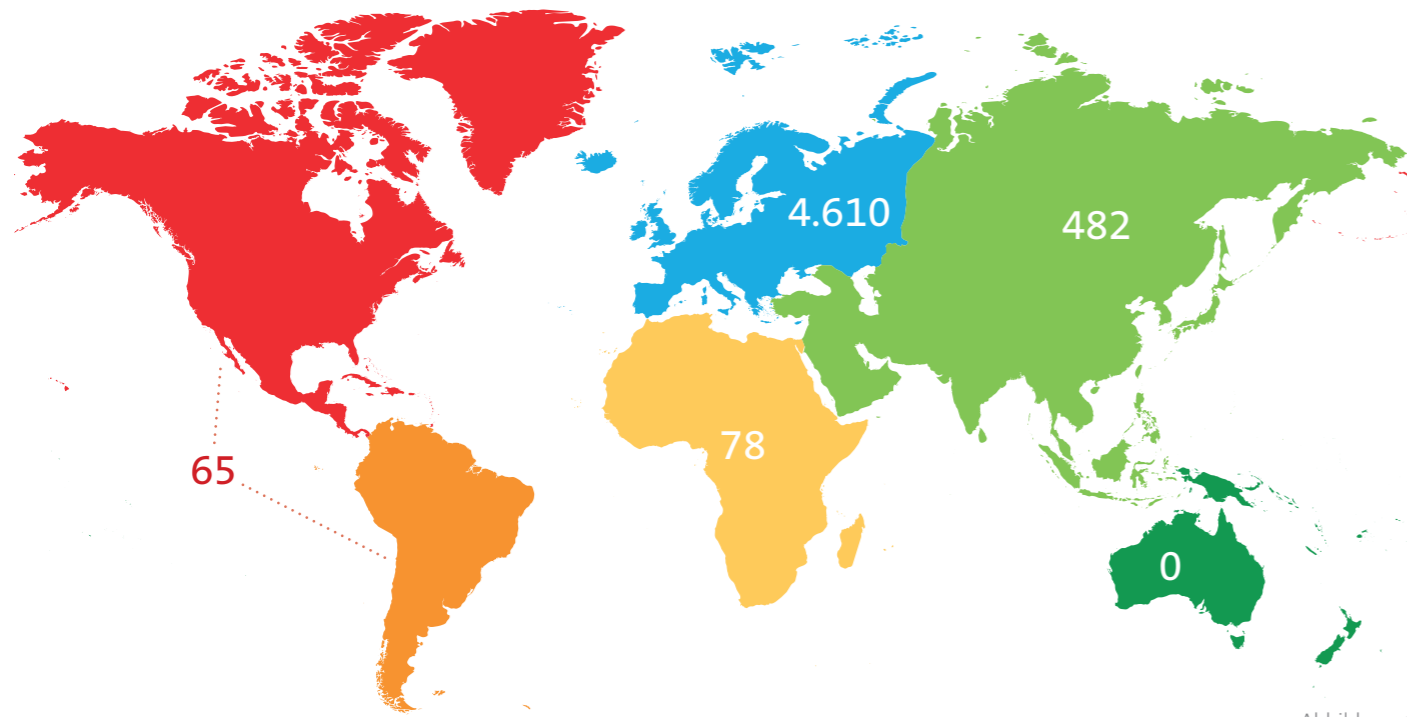
Chancengleichheit und Vielfalt als fundamentale wichtige Werte der Personalpolitik konnten am UKB in den letzten Jahren durch gezielte Maßnahmen gefestigt werden: Alle Stellenausschreibungen am UKB werden stets gendersensibel gestaltet. Neben der Sensibilisierung der Fach- und Führungskräfte sowie der Veröffentlichung eines Leitfadens zur geschlechtergerechten Sprache wird dies durch eine zentrale Koordinationsstelle im Geschäftsbereich Personal gewährleistet: Alle Stellenausschreibung

werden vor Veröffentlichung überprüft. Der Anteil an Führungskräften in Teilzeit am UKB ist über alle Berufsgruppen hinweg am UKB durch gezielte Maßnahmen kontinuierlich zunehmend.

Die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter*innen am UKB konnte durch die erfolgreiche Einführung von jährlichen Personalentwicklungsgesprächen stärker in den Mittelpunkt gerückt werden. Ziel dabei ist es, persönliche, fachliche sowie unternehmerische Ziele miteinander in Einklang zu bringen. Die Führungskräfte werden durch ein entsprechendes Konzept, einen Leitfaden sowie diverse Schulungsformate in der Durchführung dieser Gespräche unterstützt, um bestmögliche Ergebnisse der Gespräche für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen zu fördern.

Chancengleichheit und Diversität ist im Führungskompetenzmodell und den Führungszielen integriert. Darüber hinaus konnten weitere wichtige Themen zur Erreichung einer beruflichen Chancengleichheit, wie z.B. Diversity-Kompetenz, Generationenmodelle und spezielle Angebote für Frauen, im Kursprogramm des „Centrum für Personalentwicklung“ fest etabliert werden.

FÜNF GENERATIONEN UND VIELE NATIONALITÄTEN - EIN UKB



Herkunftskontinente unserer Mitarbeitenden*

Afrika	Nord- und Südamerika	
78	65	
Asien	Australien	Europa
482	0	4.610

Abbildung 1

„Weniger, älter, bunter“: Der demografische Wandel ist in Deutschland insbesondere durch eine älter werdende Gesamtbevölkerung, sinkende Geburtenraten und zunehmende Migration gekennzeichnet. Die nächsten 20 Jahren sind durch einen Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter und ein Anstieg der Seniorenzahl vorgezeichnet, was eine deutliche Verringerung des Arbeitskräftepotentials bedeutet. Prognosen zufolge werden deutschen Arbeitgebern im Jahr 2035 vier bis sechs Millionen Arbeitskräfte fehlen. Ohne Nettozuwanderung wären es sogar rund neun Millionen Arbeitnehmer*innen weniger als heute.

Am UKB sind fünf verschiedene Generationen vertreten (siehe Abbildung 2) und wir sind stolz auf die Altersdiversität unserer Mitarbeiter*innen und die daraus resultierende Vielfalt. Jede Generation ist geprägt von einem anderen Ziel- und Wertesystem, welche sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert haben. Mit diesem Wandel gehen auch sehr unterschiedliche Erwartungen an den Arbeitgeber einher. Selbstverständlich differiert das persönliche Ziel- und Wertesystem auch individuell und weicht unter Umständen von dem beschriebenen, stereo-

typischen Leitsatz einer Generation ab. Unser Ziel am UKB ist es daher, generationsübergreifend attraktive Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden zu schaffen, auf die Bedürfnisse einer jeden Generation Acht zu geben und diese Vielfalt als Stärke zu nutzen.

Die Schrumpfung, Alterung und vielfältiger werdende Gesamtbevölkerung hat bereits heute erkennbare Auswirkungen auf die Personalstruktur in unserer Klinik. Auch das UKB fokussiert die Entwicklung von Strategien, um einem Wissens- und Erfahrungsverlust durch das Ausscheiden der Dienstälteren entgegenzuwirken und zukunftsträchtige Modelle zu entwickeln, die eine neue Arbeitswelt unter Berücksichtigung der zuvor genannten Aspekte ermöglicht.

Die Beschäftigten am UKB sind auf fünf verschiedenen Kontinenten geboren (siehe Abbildung 1). Wir am UKB freuen uns über diese hohe Diversität und Vielfalt, weil wir sicher sind, dass wir durch die Vielzahl an unterschiedlichen Sichtweisen, Impulsen und Fähigkeiten bessere Lösungen für die Herausforderungen finden und somit bestmögliche Ergebnisse für unsere Patient*innen erzielen können.

* Nicht-wissenschaftliches Personal UKB ohne Tochtergesellschaften

Um die Vielfalt im UKB zu nutzen, verwenden wir einen ganzheitlichen Ansatz, an dem alle Bereiche beteiligt sind.

Die Kraft vielfältiger Teams treibt die Innovation voran und schafft Ergebnisse, die für unsere Patient*innen und unsere Zusammenarbeit wichtig sind. Diese gilt für alle Bereiche und deren vielfältigen Aufgabengebiete in unserem Klinikum.

Wir sind bestrebt, der beste Arbeitsplatz für unsere Mitarbeitenden zu sein und die besten zukünftigen Talente anzuziehen. Wir verpflichten uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Beschäftigten sicher und unterstützt fühlen und so ihr volles Potential entfalten können.

Wir werden allen Talenten Chancen bieten und sie entsprechend ihrer Stärken fördern. Die Führungskräfte werden eine integrative, aufgabenbezogene Führung anstreben bzw. kontinuierlich erweitern.

Deshalb ist es unser Ziel, die Repräsentation, Chancengleichheit und Teilhabe von Menschen unterschiedlicher Herkunft über alle Hierarchieebenen hinweg zu fördern, um eine noch buntere UKB-Familie zu werden.

Altersverteilung am UKB*

Generationen und ihr Leitbild

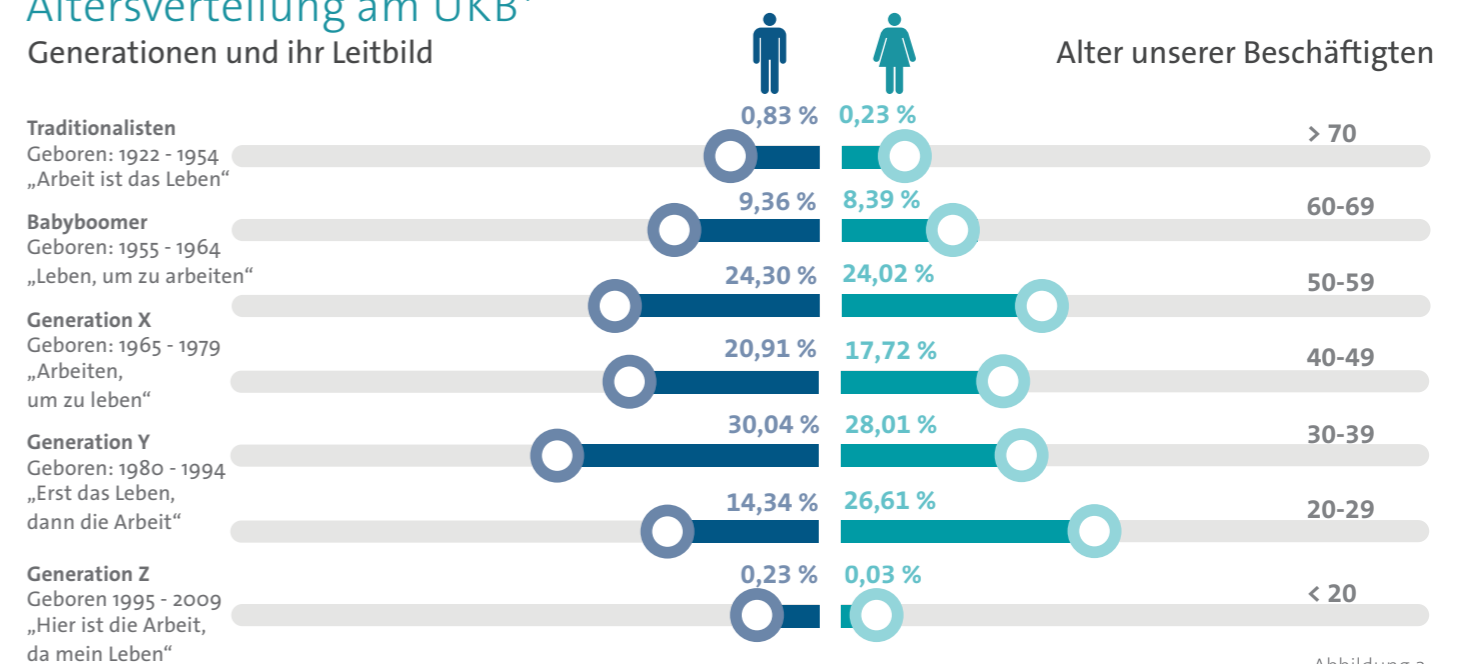


Abbildung 2

Diversity ist eine strategische Priorität

Diversity ist einfach das Richtige.

Jeder muss in einer offenen Gesellschaft die gleichen Chancen haben. Egal welches Geschlecht, egal welche Hautfarbe, egal welche Herkunft und egal wen man liebt. Das ist ein Menschenrecht.

Außerdem ist Diversität auch ein wirtschaftlicher Vorteil, denn vielfältige Unternehmen sind einfach erfolgreicher. Betreffend der Gender Balance weiblich/männlich ist das Verhältnis im Vorstand und Aufsichtsrat 7/18. Wir setzen uns überall für die Vereinbarkeit von Work- und Outside-Work-Life ein.

Univ.-Prof. Dr. Dr.h.c. mult. Wolfgang Holzgreve, MBA - Vorstandsvorsitzender und Ärztlicher Direktor



Ich glaube fest an die Kraft von Vielfalt und Inklusion.

Unterschiedliche Perspektiven auf Herausforderungen ermöglichen zusätzliche Handlungsoptionen. Vielfalt zuzulassen, bedeutet, die eigene Meinung und den eigenen Lösungsweg hinterfragen zu lassen und offen zu sein, für neue Lösungen.

Vielfalt bedeute Bereicherung für uns und unsere Arbeit!

Clemens Platzköster, Kaufmännischer Direktor und Stellv. Vorstandsvorsitzender



* Nicht-wissenschaftliches Personal UKB ohne Tochtergesellschaften

DAS UKB ALS FAMILIEN- UND MITARBEITERBEWUSSTES KLINIKUM:

Ein „WIN-WIN“ für alle Seiten!

Das UKB will durch moderne Arbeitskonzepte seinen Beschäftigten die Möglichkeit geben, Arbeit und Privatleben in jeder Lebenssituation möglichst gut miteinander in Einklang zu bringen. Das UKB bietet hierfür verschiedenste Möglichkeiten: Sei es flexibleres Arbeiten durch Führen oder Ausbildung in Teilzeit oder der verstärkte Einsatz von Homeoffice-Optionen. Auch ein effektives Generationenmanagement und neue Führungsmodelle, wie zum Beispiel der Wechsel von einer Anwesenheits- zu einer aufgabenbezogenen Führung, fügen sich hier ein.

Damit möchten wir gleichzeitig die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf und somit insgesamt die „Work-Life-Balance“ verbessern. Dies forcieren wir zum Beispiel auch durch Arbeitszeitregelungen, die an die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter*innen angepasst sind: Am UKB gibt es daher rund 900 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle.

Unsere Betriebskindertagesstätte betreut derzeit rund 160 Kinder und unterstützt durch umfassende Betreuungszeiten von zwölf Stunden werktäg-

lich (auch in den Ferien) unserer Mitarbeiter*innen, berufliche Tätigkeit und familiäre Verpflichtungen miteinander vereinbaren zu können.

Wir haben in den vergangenen Jahren unser Angebot des Betrieblichen Gesundheitsmanagements durch zahlreiche Aktionen umfassend erweitert, da uns die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Beschäftigten sehr wichtig sind. Unser Angebot adressiert daher explizit die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen durch zahlreiche Kurse, beispielsweise zur Stressbewältigung und Förderung der Resilienz sowie Kursen zur körperlichen Gesundheit und Entspannung, wie eine Rückenschule oder Pilates und Yoga.

In diesen Punkten sehen wir für die Zukunft den Schlüssel für gesunde und zufriedene Mitarbeiter*innen. Nur so können wir es langfristig schaffen, die besten Fach- und Führungskräfte zu rekrutieren und zu halten und mit ihren Kompetenzen, Inspirationen und Ideen ein erfolgreiches UKB langfristig zu sichern und die bestmögliche Behandlung für unsere Patient*innen zu erbringen.

Familienmodelle sind heute vielfältiger denn je und je vielfältiger wir darauf reagieren, z.B. durch moderne Führungsmodelle, flexible Arbeitszeiten, Homeoffice und Betreuungsmöglichkeiten, desto besser kann es uns gelingen, Mütter und Väter gleichermaßen für verantwortungsvolle Aufgaben bei uns am UKB zu begeistern.

Karoline Kaschull,
Komm. Leitung, Centrum
für Personalentwicklung



Das UKB hat mich in meiner beruflichen Entwicklung jederzeit bestmöglich unterstützt. Ich freue mich, als junge Frau die Chance bekommen zu haben, mich hier entfalten zu dürfen und bei der stetigen Wandlung mitwirken zu können.

Lisa Zentgraf,
Stellv. Abteilungsleiterin
Personalmanagement,
Geschäftsbereich 1



Aufgrund meiner ursprünglichen kulturellen Prägung war es für mich selbstverständlich, dass die Führungsverantwortung mit der Erziehung meiner beiden Söhne vereinbar sein muss. Dass ich diese Einstellung und Erfahrung am UKB mit einer Reihe von Kolleg*innen seit rund drei Jahren teilen kann, gibt mir viel Kraft, zumal ich weiß, dass dies nicht in allen Unternehmen gleichermaßen so gut funktioniert. Am UKB ist Vieles möglich!

Lejla Salihagic, Abteilungsleitung
Wirtschaftsplanung in der Stabsstelle
Zentrales Controlling



Ich habe vier Kinder und konnte immer sicher sein, dass sie in unserem Betriebskindergarten hervorragend betreut sind. Das UKB hat mich zudem stets gefördert und optimal gefordert. Dies gebe ich an meine jungen Mitarbeiter*innen weiter: Am UKB kannst du alles erreichen!

Stephanie Tanzberger
Pflegebereichsleitung für OP-
und Anästhesiepflege



MEHR FRAUEN IN FÜHRUNG!

Essentieller Grundstein unserer Gleichstellungspolitik ist nach wie vor die Förderung unserer weiblichen Mitarbeitenden.

Der Bund hat mit der Einführung einer gesetzlichen „Frauenquote“ ambitionierte Ziele für die Gleichstellung gesetzt und das Gesetz zur Förderung der Transparenz in Entgeltstrukturen soll Frauen dabei unterstützen, ihren Anspruch auf ein gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit künftig besser durchzusetzen, aber Theorie und Wirklichkeit weichen, wie so oft, voneinander ab.

Wir wollen die Hindernisse, die für Frauen zur Besetzung von Führungspositionen derzeit noch existieren, in den kommenden Jahren explizit weiter vermindern und verpflichten uns dem Ziel, diese Quote kontinuierlich deutlich zu steigern.

Hier muss eine zukünftige Weiterentwicklung bzw. Neugestaltung von Arbeitskonzepten anknüpfen, um Arbeit und Privatleben optimaler zu verbinden und ein neues Verständnis von Führung grundlegend zu etablieren. Eine aufgabenbezogene Führung, im Gegensatz zur klassischen disziplinarischen und fachlichen Führung, vereinfacht es Mitarbeiter*innen beispielsweise, Führungspositionen auch in Teilzeit zu besetzen. Die hierdurch bedingte flexiblere zeitliche Gestaltung der Arbeit optimiert die Möglichkeit, neben familiären Verpflichtungen, eine Führungsrolle ausführen zu können. Am UKB wird dieses Modell daher explizit forciert. Neue Coaching- und Trainingsangebote oder der Aufbau eines Mentoring-Programms am UKB sollen zusätzlich ebenfalls helfen, Frauen am UKB zu stärken, ein selbstbewusstes Auftreten zu fördern und ihre Kompetenzen sichtbarer zu machen.

Der in den letzten beiden Jahren deutlich gestiegene Anteil unserer Mitarbeiter*innen, die zeitweise oder regelmäßig im Homeoffice arbeiten, verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erheblich. Natürlich soll dadurch die Anbindung an das Team, der Fachaustausch und Effizienz der Arbeit nicht leiden, sondern im Gegenteil gefördert werden. Wir freuen uns, unseren Mitarbeiter*innen am UKB diese Möglichkeit auch nach der Pandemie anzubieten, und so die Chancengleichheit aller weiter zu fördern.

Untersuchungen zur Gleichstellung in Deutschland zeigen, dass unter Frauen und Männern bis 40 Jahre ein tiefgreifender Rollenwandel erfolgt: Frauen und Männer dieser Altersgruppe wollen sich partnerschaftlich die Aufgaben in der Familie teilen und beide erwerbstätig sein. Nur eine aufeinander abgestimmte fortschrittliche Gleichstellung von Frau und Mann ermöglicht beiden Geschlechtern eine optimale Balance zwischen Beruf, Familie und Selbstverwirklichung.

Wir möchten daher perspektivisch die Chancengerechtigkeit für alle Beschäftigten gleichermaßen erhöhen und mit den in diesem Plan aufgezeigten Maßnahmen für alle Mitarbeitenden am UKB eine partnerschaftliche Aufteilung von Beruf und familiärer Sorgearbeit fördern.

Die Krankenpflege verändert sich auf der Seite der Pflegenden und Patient*innen durch unterschiedliche Lebensmodelle. Diverse Patient*innen erwarten evidente pflegfachliche Antworten auf individuelle Bedarfe. Eine offene, positive Haltung wird von der Pflege erwartet. Unsere hochqualifizierten pflegenden Menschen verfügen hierfür über Problemlösungskompetenz, Kreativität und Innovationskraft.

Als Vorstand sorgen wir für die Beschäftigten und auch für die uns anvertrauten Menschen in deren Abhängigkeit und Selbstbestimmung, um so die bestmögliche Gestaltung der Chancen und Angebote am Arbeitsplatz zu fördern. Es gilt im Sinne der Inklusion, kreative und mutige Ansätze bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitssituationen anzustreben.

Alexander Pröbstl,
Pflegedirektor - Vorstand



PERSONALBESTAND AM UKB (Köpfe)

Stichtag: 31.12.2021

Nichtwissenschaftliche Beschäftigte (Ohne Ausbildung)

Frauen	%	Männer	%	Gesamt
3.910	75%	1.325	25%	5.235

Berufliche Ausbildung

Frauen	%	Männer	%	Gesamt
374	77%	111	23%	485

Bundesfreiwilligendienst

Frauen	%	Männer	%	Gesamt
53	73%	20	27%	73

Personalstruktur

Berufsgruppe	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Medizinisch-Techn. Dienst	1.566	86%	259	14%	1.825
Pflegedienst	1.232	79%	336	21%	1.568
Funktionsdienst	464	66%	236	34%	700
Verwaltungsdienst	460	62%	284	38%	744
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	79	52%	74	48%	153
Technischer Dienst	10	8%	113	92%	123
Sonderdienst	61	79%	16	21%	77
Personal der Ausbildungsstätten	38	84%	7	16%	45
Gesamt	3.910	75%	1.325	25%	5.235

Ausbildung	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Verwaltungsbereich	59	66%	30	34%	89
Pflegebereich	242	81%	55	19%	297
Gesamt	301	78%	85	22%	386

Schulische Ausbildung	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
MTRA-Schule	23	57%	17	43%	40
MTLA-Schule	40	83%	8	17%	48
Orthoptik	10	81%	1	9%	11
Gesamt	73	74%	26	26%	99

Bundesfreiwilligendienst	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Gesamt	53	73%	20	27%	73

Unsere Erfolge in Zahlen

Die wesentlichen Verbesserungen zum vorherigen Gleichstellungsplans (Datenstand: 31.12.2018) sind farblich hervorgehoben.

Insgesamt zeigt sich, dass insbesondere in den höheren Vergütungsstufen seit 2018 eine Verbesserung hinsichtlich der Vergütung von Frauen erzielt werden konnte: In drei Entgeltgruppen des TV-L (EG 10, EG 11 sowie EG 14) konnte der Anteil an Frauen auf mindestens 50% erhöht werden. Ebenso konnte die Quote an außertariflich beschäftigten Mitarbeiterinnen von 26% in 2018 auf 38% in 2021 gesteigert werden.

Vergütungsstruktur

TV-L	TV-L-Pflege	TV-L S	TV-L PKW-Fahrer
60,5%	38%	1,5%	0,02%

Außertarifliche Vergütung N=29

Frauen	Männer
38%	62%

Besoldung N=4

	Frauen	Männer
Gehobener Dienst	67%	33%
Höherer Dienst	0%	100%

N=1.975

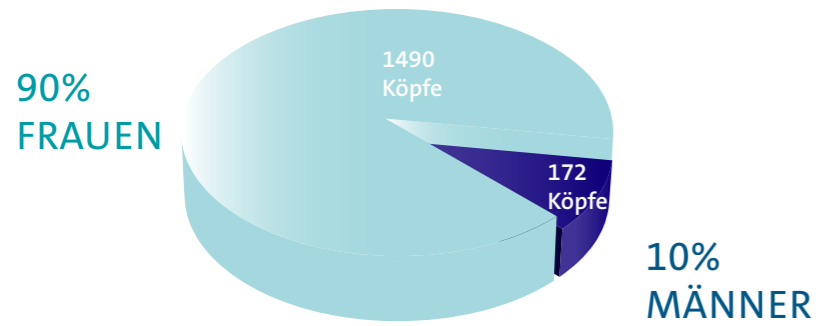
TV-L Pflege	Frauen	Männer
KR5	80%	20%
KR6	70%	30%
KR7	85%	15%
KR8	78%	22%
KR9	74%	26%
KR10	80%	20%
KR11	83%	17%
KR12	52%	48%
KR13	65%	35%
KR14	59%	41%
KR15	55%	45%
KR16	57%	43%
KR17	50%	50%

N=3.151

TV-L	Frauen	Männer
EG2	54%	46%
EG2Ü	90%	10%
EG3	56%	44%
EG4	30%	70%
EG5	86%	14%
EG6	87%	13%
EG7	48%	52%
EG8	85%	15%
EG9a	84%	16%
EG9b	77%	23%
EG10	52%	48%
EG11	50%	50%
EG12	55%	45%
EG13	58%	42%
EG13Ü	38%	62%
EG14	53%	47%
EG15	22%	78%
EG15Ü	0%	100%

PERSONALBESTAND AM UKB (KÖPFE)

Teilzeitbeschäftigung (Stichtag: 31.12.2021)



Teilzeitbeschäftigung nach Tarifart

TV-L	Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt
Frauen	3,14%	10,27%	35,06%	3,32%	51,75%
Männer	0,72%	1,81%	2,70%	0,79%	6,04%
TV-L S	Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt
Frauen	0%	1,03%	0,97%	0%	1,99%
Männer	0%	0,06%	0%	0%	0,06%
TV-L Pflege	Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt
Frauen	0%	8,57%	27,29%	0,06%	35,99%
Männer	0%	1,21%	2,90%	0,12%	4,17%

Mitarbeiter*Innen in Elternzeit im Jahr 2021

	Köpfe	Anteil
Frauen	324	87,8%
Männer	45	12,2%
Gesamt	369	100%

Beginn der Elternzeit der Mitarbeiter*innen, die 2021 in Elternzeit waren (Jahr)

Jahr	Frauen	%	Männer	%	Gesamt (Köpfe)
2018	3	0,8%	0	0,0%	3
2019	40	10,8%	1	0,3%	41
2020	131	35,5%	6	1,6%	137
2021	150	40,7%	38	10,3%	188
Gesamt	324	87,8%	45	12,2%	369

Dauer der Elternzeit in Monaten (Mitarbeiter*innen, die 2021 in Elternzeit waren)

	0-12	13-24	25-36	37-48	Gesamt
Frauen	127	140	56	1	324
Männer	41	4	0	0	45

Berufsausbildung

Medizinischer, kaufmännischer und gewerblich-technischer Bereich	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Audiologieassistent*in	2	67%	1	33%	3
Biologielaborant*in	6	60%	4	40%	10
Med. Fachangestellte*r	21	88%	3	13%	24
Med. Techn. Laboratoriumsassistent	40	83%	8	17%	48
Med. Techn. Radiologieassistent	23	58%	17	43%	40
Orthopist*in	10	91%	1	9%	11
Pharmazeutisch-kaufm. Angestellte*r	2	100%	0	0%	2
Zahnmed. Fachangestellte*r	10	100%	0	0%	10
Kffr.*Kfm. im Gesundheitswesen	4	100%	0	0%	4
Kffr.*Kfm. für Büromanagement	3	43%	4	57%	7
Mediengestalter*in	3	100%	0	0%	3
Fachkraft Lagerlogistik	0	0%	1	100%	1
Elektroniker*in für Betriebstechnik	0	0%	14	100%	14
Industriemechaniker*in	0	0%	1	100%	1
Raumausstatter*in	2	100%	0	0%	2
Tischler*in	0	0%	1	100%	1
Tierpfleger*in	1	100%	0	0%	1
Gesamt	127	70%	55	30%	182

Pflegebereich	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Audiologieassistent*in	21	70%	9	30%	30
Biologielaborant*in	15	100%	0	0%	15
Med. Fachangestellte*r	90	81%	21	19%	111
Med. Techn. Laboratoriumsassistent	10	63%	6	38%	16
Med. Techn. Radiologieassistent	63	100%	0	0%	63
Orthopist*in	16	57%	12	43%	28
Pharmazeutisch-kaufm. Angestellte*r	27	79%	7	21%	34
Gesamt	242	81%	55	19%	297

Ausbildungsintegrierter dualer Studiengang mit Einsatz in der Verwaltung	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Gesamt	5	83%	1	17%	6

Schritt für Schritt zum Erfolg: ZIELE & MAßNAHMEN DES GLEICHSTELLUNGSPLANS 2023– 2026

Für den Gleichstellungsplan 2023 - 2026 setzt sich das UKB eine Reihe von Zielen, die mit konkreten Maßnahmen hinterlegt sind und die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Diversität am UKB gezielt fördern sollen. Jährlich wird die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit den Leitungen des Geschäftsbereichs Personal und dem Centrum für Personalentwicklung dem Vorstand des UKB über den Grad der Zielerreichung und bei Bedarf zu intensiveren Unterstützung seitens des Vorstandes berichten, um ein kontinuierliches Monitoring und eine Evaluation der Maßnahmen zu ermöglichen.

1.

Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in Gremien

Frauen und Männer bringen unterschiedliche Perspektiven und Lösungsansätze in Entscheidungsfindungen ein. Sie sollen daher gleichberechtigt in den internen Gremien des UKB vertreten sein. Zu solchen Gremien zählen bspw. Kommissionen, Lenkungs Ausschüsse, Programm- und Projektleitungen. In Bewerbungs- und Auswahlverfahren ist sicherzustellen, dass keinerlei Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts erfolgen. Es ist anzustreben, die Frauenquote in diesen Gremien zu erhöhen.

Maßnahmen:

- > Erhebung des Status Quo (relevante Gremien, Frauenquote in den Gremien) bis Ende 2023
- > Erarbeitung eines Leitfadens für Bewerbungs- und Auswahlverfahren
- > regelhaftes Votum der Gleichstellungsbeauftragten zur Besetzung von UKB-Gremien

Zielgröße:

Steigerung der Frauenquote in den Gremien bis 2026 um 50%

2.

Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern beim Ausbau von Freizeitmöglichkeiten sowie der Ausstattung vorhandener Anlagen

Frauen und Männer haben unterschiedliche Anforderungen und Bedürfnisse an Einrichtungen, die das UKB den Mitarbeitenden zur Verfügung stellt. Ziel ist es, diesen unterschiedlichen Ansprüchen gerecht zu werden.

Maßnahmen:

- > Überprüfung der UKB-Angebote (z.B. Fitnessstudio, Bildungsangebote, Wohnheime, Bereitschaftszimmer, Parkhäuser etc.)
- > Erarbeitung von Optimierungspotenzialen zur besseren Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern

Zielgröße:

Umsetzung dieser Optimierungspotenziale bis 2025

3.

Selbstbehauptungstraining für Frauen

Um die Benachteiligung von Frauen im Berufsleben wirkungsvoll zu bekämpfen, ist neben einem weitgehenden Bewusstseinswandel in der Führung auch das Selbstverständnis von Frauen zu ihrem Rollenverhalten im Berufsleben in den Fokus zu nehmen. Es sollen gezielte Hilfestellungen angeboten werden, ein eigenständiges Selbstbild in Bezug auf Beruf, Karriere, Familie und soziale Interaktion auszubauen.

Maßnahmen:

- > Entwicklung von Bildungsangeboten und Coachingprogrammen für Frauen ab 2023

Zielgröße:

Umsetzung und jährliche Evaluation ab 2024

4.

Generationenübergreifende Sensibilisierung für das Thema Gleichberechtigung

Gleichberechtigung muss thematisiert werden. Gleichberechtigung von Frauen und Männern hat in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen am UKB unterschiedliche Perspektiven und Inhalte, die es zu verdeutlichen gilt.

Maßnahmen:

- > Erarbeitung der lebensphasenabhängig unterschiedlichen Erwartungen an Gleichstellung am UKB bis 2024
- > Ableiten von Maßnahmen, die gezielt hinsichtlich dieser Erwartungen und deren Möglichkeiten zur Realisierung sensibilisieren in 2025

Zielgröße:

Umsetzung und jährliche Evaluation der Maßnahmen ab 2025



Anerkennung vielfältiger Lebensformen für Frauen und Männer

Das UKB ist offen für die vielfältigen Lebensformen von Frauen und Männern. Dies ergibt sich bereits aus unserem Leitbild. Die Präambel legt fest: Das Universitätsklinikum Bonn orientiert sich am Wohl der ihm anvertrauten Menschen und der hier Tätigen. Ziel ist es, Diversität in den Lebensformen als Bereicherung für unsere Dienstgemeinschaft erfahrbar zu machen.

Maßnahmen/Zielgrößen:

- > verstärkte Öffentlichkeitsarbeit im UKB zur Diversität in den verschiedenen Medien des UKB und bei Veranstaltungen für die Belegschaft ab 2023
- > mindestens 3 öffentlichkeitswirksame Beiträge pro Jahr
- > dezidiertes Thema in den Führungsweiterbildungsangeboten des UKB



Schulungen von Nachwuchsführungskräften zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein deutsches Bundesgesetz, das „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen soll“. Zur Verwirklichung dieses Ziels erhalten die durch das Gesetz geschützten Personen Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber, wenn diese ihnen gegenüber gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen. Führungskräfte am UKB sollen umfassend über das AGG informiert sein und die Anforderungen des Gesetzes in konkretes Führungsverhalten übersetzen können.

Maßnahmen:

- > verstärkte Integration des Themas AGG als Führungsaufgabe in die Weiterbildungsangebote des UKB (Entwicklung von Angeboten im Centrum für Personalentwicklung in 2023)

Zielgröße:

Umsetzung ab 2024, Evaluation der Angebote zu Ende 2025



Ausbildung und Führung in Teilzeit

Viele Beschäftigte des UKB arbeiten aufgrund ihrer Lebenssituation in Teilzeit. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei ein wesentlicher Grund. In tradierten Führungsstrukturen herrscht „Anwesenheitsführung“ in Vollzeit vor. Das UKB will die Führungspotenziale der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten wollen oder müssen, zukünftig besser wirksam werden lassen. Hierzu sind neue Führungsmodelle zu entwickeln und zu erproben. Gleiches gilt für die Ausbildungssituation. Auch hier will das UKB Teilzeiterkräften ermöglichen, auch in Teilzeit gute Ausbildungsangebote nutzen zu können.

Maßnahmen:

- > Entwicklung von neuen Führungsmodellen bspw. im Bereich der aufgabenbezogenen Führung zunächst in der Administration des UKB

Zielgröße:

Pilotierung und Evaluation der neu etablierten Führungsstrukturen bis 2026



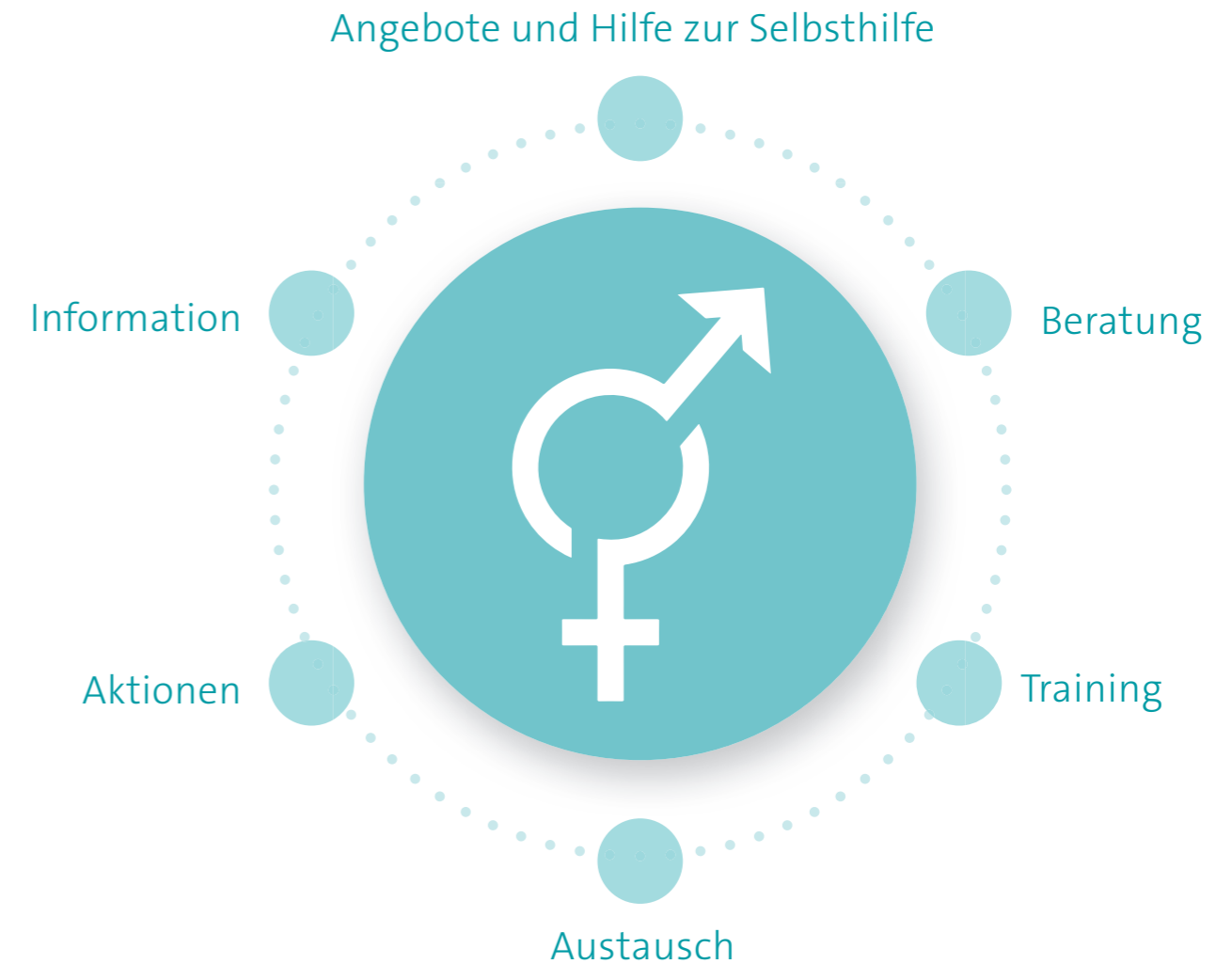
VON INFORMATION UND BERATUNG HIN ZU EINER LEBENDIGEN KULTUR VON EMPOWERMENT, AUSTAUSCH UND VERNETZUNG.

Beispiele für individuelle und wirksame Maßnahmen und Instrumente:

Information	Beratung	Trainings	Austausch	Aktionen
<ul style="list-style-type: none"> > Intranet/Internet > Öffentlichkeits-Arbeit mit gezielten Initiativen > UKB-Newsroom > Videos > Podcasts > Flyer 	<ul style="list-style-type: none"> > Sprechstunden (offen und nach Anmeldung in allen Belangen der Gleichstellung) > Bewerbungsberatung > LGBTQ – Karriereberatung > Männerfokussierte Beratung und Unterstützung > Seitenwechsel – Chancengleichheit für Männer > Externe Angebote (z. B. SKM Männerberatung) > Arbeitsrechtliche Beratungsangebote (z. B. durch/mit GB1) 	<ul style="list-style-type: none"> > Verschiedene, nach Zielgruppen aufgefächerte Trainingsangebote, zum Beispiel: > Führungskräfte - Diversity - AGG - Teams > Generations-Set > „Kulturcafé“ Ziel hier: Teamsensibilisierung, Perspektivwechsel > Frauenstärkung - Frauen in Führung - Mentoringprogramm 	<ul style="list-style-type: none"> > w@ukb (Frauennetzwerk mit kurzen Coaching-Impulsen, Vernetzung) > „Kulturcafé“ Gemischte Treffen mit Essen, Vortrag, Vernetzung (Ebenfalls als Gruppenintervention möglich, s. Training) 	<ul style="list-style-type: none"> > März: Thema Frauen (Equal Pay Day, Weltfrauentag) > Mai: Thema Vielfalt (z. B. Diversity Woche; am 18.Mai ist Diversity Tag) > Ende Mai: Vatertag (Tag als Aufhänger für Sensibilisierung für neue Rollenbilder nehmen) > Girl's Day / Boy's Day > Öffentlichkeitsarbeit gemeinsam dem Vorstand und dem Bereich Kommunikation und Medien

AUSBAU DER VIELFÄLTIGEN ANGEBOTE FÜR ALLE BESCHÄFTIGTEN:

Neben Beratung und Information werden Coaching, Training und Vernetzung noch gezielter an den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden ansetzen, um unsere Mitarbeiter*innen noch effektiver unterstützen zu können.



“
 Von Information und Beratung
 hin zu einer lebendigen Kultur von
 Empowerment, Austausch und
 Vernetzung!
 ”

Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW):

Das in 2022 novellierte LGG NRW gilt uneingeschränkt in der gesamten Dienststelle Universitätsklinikum Bonn (UKB). Bei Ausgründungen in Rechtsform des privaten Rechts ist dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung des LGG NRW nach § 2 Abs. 2 LGG NRW in deren Unternehmenssatzung verankert wird. Wenn Privatisierungen und speziell Organisationsprivatisierungen vorgenommen werden, so muss europäisches und nationales Gleichstellungsrecht beachtet werden. Prüfungen der Gleichstellungsverträglichkeit sind notwendig, es reicht nicht, sich auf das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) und Hochschulgesetz (HG) zu berufen, da das LGG NRW darüber hinaus relevante Anforderungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern platziert. (Quelle: „Geschlechtergerechtigkeit bei Privatisierungen“, Sandra Lewalter, 2016)

Inhalt des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan bietet den Handlungsrahmen, der den gesetzlichen Bestimmungen zum Inhalt gemäß § 6 LGG NRW Rechnung trägt und legt dessen Umsetzung mittels personeller, organisatorischer, sozialer und fortbildender Maßnahmen fest. Er ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der UKB-Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Die Umsetzung und Überprüfung ist gem. § 5 Abs. 10 LGG NRW eine besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für alle unmittelbar am UKB beschäftigten Mitarbeitenden. Die Dienststelle erstellt diesen im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten für den Zeitraum 2023 - 2026.

Beschluss und Veröffentlichung

Der Vorstand hat den Gleichstellungsplan 2023 – 2026 des UKB in seiner Sitzung am 30.11.2022 beschlossen. Die Vorlage im Aufsichtsrat wird erfolgen und das personalratsrechtliche Verfahren gemäß Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) wurde abgeschlossen. Nach § 4 der Satzung des UKB gehört die Gleichstellungsbeauftragte dem Aufsichtsrat an. Berichte und Projektplanungen werden von ihr in den Sitzungen präsentiert.

Die Veröffentlichung erfolgt in gedruckter Form sowie im UKB-Intranet und kann darüber hinaus zusätzlich öffentlich bekannt gemacht werden. Datenschutzrechtliche Vorschriften bleiben unberührt. Nach Sichtung der Grunddaten zur Personalstruktur wurden diese vom UKB-Datenschutzbeauftragten zur Veröffentlichung freigegeben. Der Gleichstellungsplan 2023 – 2026 tritt mit dem Tag der Veröffentlichung in Kraft.



Herausgeber: Vorstand des Universitätsklinikum Bonn

Redaktion: Beate Hinz, Jana Fresenborg

Datengrundlage: Personalcontrolling,

Geschäftsbereich Personal

Design & Druck: Kommunikation und Medien

MZ03996

