

UKE-Konzern

Gleichstellungsplan

Gültigkeitszeitraum 01.01.2017 – 31.12.2020



Präambel	4		
1 UKE-Konzern	6	4 Tochtergesellschaften	56
1.1 Aufbau	6	4.1 Aufgaben	56
1.2 Bestandsaufnahme und Personalstrukturanalyse	6	4.2 Aufbau	56
1.3 Gleichstellungsrelevante Ziele für den UKE-Konzern	6	4.3 Beschäftigungsstruktur und Personalanalyse	63
1.4 Gleichstellungsrelevante Maßnahmen für den UKE-Konzern	9	4.4 Gleichstellungsrelevante Ziele für die Tochtergesellschaften	65
		4.5 Gleichstellungsrelevante Maßnahmen für die Tochtergesellschaften	66
2 UKE-Kern	12	5 Evaluation	68
2.1 Unternehmensaufgabe	12		
2.2 Leitung und Aufbau	14		
2.3 Betriebliche Beschäftigungspolitik	16		
2.4 Bestandsaufnahme und Personalstrukturanalyse	17		
2.5 Gleichstellungsrelevante Ziele für den UKE-Kern	34		
2.6 Gleichstellungsrelevante Maßnahmen für den UKE-Kern	39		
3 Medizinische Fakultät	52	6 Inkrafttreten und Geltungsdauer	70
3.1 Aufgabe	52	Anlage A: Geschäftsordnung UKE INside	72
3.2 Leitung und Aufbau	52	Anlage B: Gleichstellungs- /Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät	82
3.3 Gleichstellungs- /Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät	52	Anlage C: Übersicht Professuren	94
3.4 Gleichstellungsrelevante Ziele für die Medizinische Fakultät (Zusammenfassung)	53		
3.5 Gleichstellungsrelevante Maßnahmen für die Medizinische Fakultät (Zusammenfassung)	53		

Präambel

Der Vorstand des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE) verfolgt mit dem vorliegenden UKE-Konzern Gleichstellungsplan das Ziel, die Rahmenvorgaben folgend aus dem grundgesetzlichen Gleichstellungsauftrag und der Hamburger Gleichstellungspolitik, insbesondere dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) und aus dem Hamburgischen Hochschulgesetz (HmbHG), unter Beachtung der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung bzw. Beteiligung, umzusetzen.

Vor diesem Hintergrund wirkt der Vorstand bei Wahrnehmung seiner Aufgaben darauf hin, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Krankenversorgung, Dienstleistung und Studium zu fördern, Diskriminierungen abzubauen sowie konstruktive Änderungen voranzutreiben, so dass die Realisierung der Chancengleichheit zur Selbstverständlichkeit wird. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung sind dabei die Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten für das nichtwissenschaftliche und das wissenschaftliche Personal und die vielfältigen Maßnahmen der beschäftigtenorientierten Personalpolitik unter dem Label „UKE INside“.

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern umzusetzen, unterstreicht der Vorstand des UKE insoweit die grundsätzliche Notwendigkeit, den Anteil der Personen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in allen Bereichen zu erhöhen und mögliche Nachteile durch spezifische Maßnahmen zu beseitigen. Neben der gleichberechtigten Teilhabe in Ausbildung und Studium, Krankenversorgung, Forschung und Lehre sowie den weiteren vielfältigen Berufsbereichen im UKE-Konzern soll vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestärkt und gefördert werden.

Vor diesem Hintergrund stellt dieser Gleichstellungsplan konzernweit geltende gleichstellungsrelevante Ziele und Maßnahmen auf (vgl. Ziffer 1). Weiterhin werden aus diesem Plan spezifische gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen für den UKE-Kern (vgl. Ziffer 2), die Medizinische Fakultät (vgl. Ziffer 3) und die Tochtergesellschaften des UKE (vgl. Ziffer 4) abgeleitet.

Der Vorstand des UKE verfolgt für die Umsetzung dieses Gleichstellungsplans uneingeschränkt folgenden Grundsatz:

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe aller Beschäftigten des UKE-Konzerns. Sie richtet sich an Frauen und Männer gleichermaßen, da die Gleichstellung eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe ist. Der Vorstand des UKE appelliert daher an alle Beschäftigten, bei der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans mitzuwirken und die Gleichstellungsbeauftragten sowie die Mitglieder der UKE-INside Unterarbeitsgruppe (U-AG) Gleichstellung, die diesen erstellt haben, bei ihrer Arbeit zu unterstützen.

Der Vorstand erklärt, dass die Zustimmung der Personalräte zum Gleichstellungsplan im Hinblick auf etwaige über § 88 Abs. 1 Ziff. 36 HmbPersVG hinausgehende Mitbestimmungstatbestände keine präjudizierende Wirkung entfaltet. Weitergehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

1 UKE-Konzern

1.1 Aufbau

Der UKE-Konzern besteht aus dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, KdÖR (im Folgenden: UKE bzw. UKE-Kern) als Muttergesellschaft, insgesamt 26 als GmbH oder gGmbH organisierten privatrechtlichen Tochter- und Enkelgesellschaften und einer als GmbH & Co. KG ausgestalteten Tochtergesellschaft. Das UKE ist Gliedkörperschaft der Universität Hamburg und besteht gem. § 1 Abs. 3 Satz 1 UKE-Gesetz aus der Medizinischen Fakultät, der Universität Hamburg und dem früheren Universitätskrankenhaus Eppendorf im Sinne von § 114 Absatz 1 des Hamburgischen Hochschulgesetzes in der Fassung vom 2. Juli 1991 (HmbGVBl. S. 249), zuletzt geändert am 25. Mai 1999 (HmbGVBl. S. 95, 98)

1.2 Bestandsaufnahme und Personalstrukturanalyse

Zum Stichtag 31. 12. 2015 sind im UKE-Konzern (ohne Minderheitsgesellschaften) 6.910 weibliche und 3.143 männliche Beschäftigte (insgesamt 10.053 Personen) tätig¹.

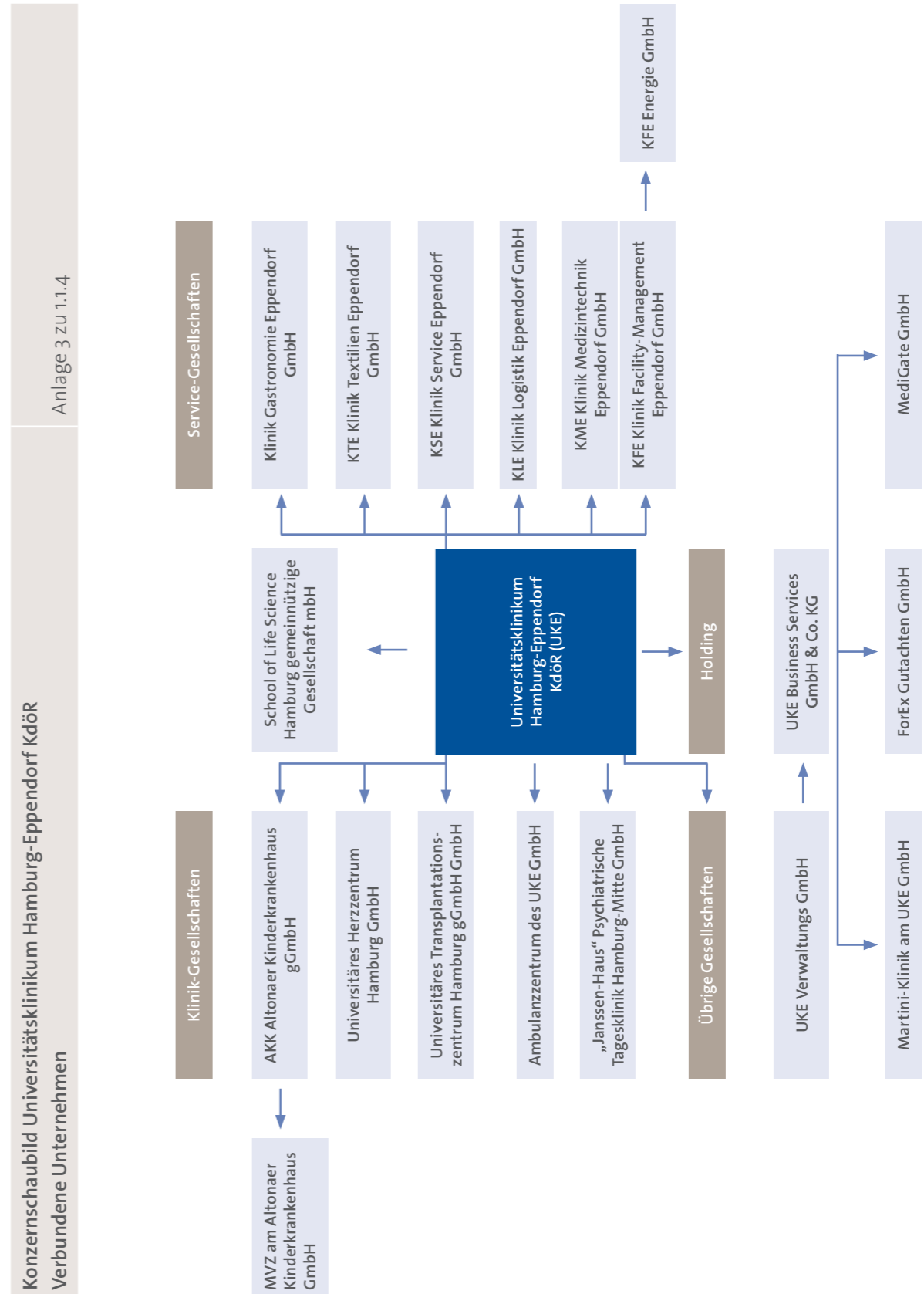
Davon sind 4.835 weibliche und 2.029 männliche Beschäftigte in der Körperschaft (insgesamt 6.864) sowie 2.075 weibliche und 1.114 männliche Beschäftigte in den Tochtergesellschaften (insgesamt 3.189) angestellt. In der Medizinischen Fakultät studieren zum Zeitpunkt 31.12.2015 insgesamt 3.627 Studierende, davon 2.080 Frauen und 1.547 Männer².

1.3 Gleichstellungsrelevante Ziele für den UKE-Konzern

Zur weiteren Etablierung und Förderung der Gleichstellungspolitik im UKE-Konzern und unter Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrages und der diesbezüglichen gesetzlichen Regelungen aus dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz und dem Hamburgischen Hochschulgesetz, hat der Vorstand des UKE im April 2016 beschlossen, einen konzernweiten Gleichstellungsplan (im Folgenden: UKE-Konzern Gleichstellungsplan) zu etablieren.

¹ Diese Zahlen verstehen sich inklusive der Auszubildenden.

² Diese Zahlen verstehen sich inklusive der Promotions- und Erasmusstudentinnen und -studenten sowie 41 beurlaubten Studierenden.



Bis zur Verabschiedung des UKE-Konzern Gleichstellungsplans gab es im UKE-Konzern zwei separate Frauenförderungs- bzw. Gleichstellungspläne:

Den Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät für das wissenschaftliche Personal und Studierende aus Januar 2015, ergänzt durch die Änderungen vom 25. Mai 2016 für den Zeitraum bis 2020 und den Frauenförderplan für das nichtwissenschaftliche Personal des UKE-Kerns für den Zeitraum von 2012 bis 2015.

Die gesetzlichen Grundlagen dieser beiden Pläne ergeben sich insbesondere aus dem Hamburgischen Hochschulgesetz (im Folgenden: HmbHG) bzw. dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG). Eine differenzierte und ausgearbeitete Gleichstellungspolitik in der Form, wie sie das HmbGleiG mittlerweile auch für mehrheitskontrollierte Tochtergesellschaften fordert (§ 2 Abs. 2 HmbGleiG), findet sich derzeit noch nicht flächendeckend im UKE-Konzern.

Aus diesem Grund sollen konzernweit geltende Ziele und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik herausgearbeitet, definiert und umgesetzt werden. Diese sollen konzernweite Geltung beanspruchen, zur Umsetzung einer fundierten Gleichstellungspolitik in allen Konzernbereichen zur Anwendung gelangen und durch die entsprechenden Gremien und Verantwortlichen umgesetzt werden. Die sich aus dem HmbHG ergebenden Besonderheiten für den Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät sollen dabei weiterhin gewahrt und in der hierfür vorgesehenen Weise manifestiert und umgesetzt werden.

Weiterhin sollen gleichstellungsrelevante Ziele und Maßnahmen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben und der UKE-Beschäftigungspolitik in den Tochtergesellschaften implementiert und die Gleichstellungspolitik insbesondere in den mehrheitsbeteiligten Gesellschaften umgesetzt werden. Ein weiteres Ziel für die Gleichstellungspolitik innerhalb des UKE-Konzerns ist es, Beschäftigtenkennzahlen so zu strukturieren und zu erfassen, dass es in der Folge möglich sein wird, eine innerhalb der Konzernbereiche UKE-Kern, Medizinische Fakultät und Tochtergesellschaften möglichst vergleichbare Bestandsaufnahme und Personalstrukturanalyse vorzunehmen. Dies gilt auch für die Zahlen des Personalrecruitments, sofern eine entsprechende Beauftragung des Geschäftsbereichs Per-

sonal, Recht und Organisation durch die Tochter- und Enkelgesellschaften stattgefunden hat bzw. stattfindet.

Ferner soll innerhalb des UKE-Konzerns die kontinuierliche Evaluation und Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik und die Etablierung entsprechender Kontrollmechanismen und Arbeitsgruppen stattfinden. Unter Berücksichtigung dieser Ergebnisse ist der UKE-Konzern Gleichstellungsplan fortzuschreiben und weiter auszudifferenzieren und zu konkretisieren.

Schließlich soll für den UKE-Konzern ein Verfahren entwickelt werden, mit dem der Aufforderung des Personalamtes der Freien und Hansestadt Hamburg nachgekommen werden kann, die „Abfrage bei öffentlichen Unternehmen und juristischen Personen des öffentlichen Rechts für den Erfahrungsbericht über die Umsetzung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes“ zu ermöglichen. Das Personalamt hat insoweit ein Online-Verfahren etabliert und dieses ist für den UKE-Konzern gemäß den Vorgaben des Personalamtes umzusetzen.

1.4 Gleichstellungsrelevante Maßnahmen für den UKE-Konzern

1.4.1 UKE-Konzern Gleichstellungsplan

Der UKE-Konzern Gleichstellungsplan dient aktuell und in seiner Fortschreibung der Definition und Manifestation von gleichstellungsrelevanten Zielen und Maßnahmen sowohl für konzernübergreifende Maßnahmen und Ziele, als auch spezifischer gleichstellungsrelevanter Maßnahmen und Ziele der einzelnen Bereiche UKE-Kern, Medizinische Fakultät und Tochtergesellschaften.

1.4.2 Unterarbeitsgruppe Gleichstellung

Die U-AG Gleichstellung bleibt auch nach Erstellung und Abgabe des UKE-Konzern Gleichstellungsplans bestehen. Im Rahmen der U-AG Gleichstellung wird, insbesondere unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten für das nichtwissenschaftliche Personal, der beiden Personalvertretungen und dem Personalcontrolling, herausgearbeitet, welche Evaluationen zukünftig erfolgen sollen und welche Bereiche hierfür eingebunden werden müssen. Da es aufgrund speziellerer Betrachtung des wissenschaftlichen Personals oder Studierender notwendig ist, abweichend von den konzernweiten

Standards gemäß dieses Gleichstellungsplans zu evaluieren, entwickelt das Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal Evaluationen in Absprache mit dem Fakultätsrat, dem Ausschuss für Gleichstellung und dem Dekan / der Dekanin und berichtet die Ergebnisse u.a. dem Fakultätsrat, der U-AG Gleichstellung und dem Vorstand.

In Abstimmung mit dem Vorstand und den im Konzern verantwortlichen Bereichen und Gremien sollen weitere Schritte zur Umsetzung und Aktualisierung der Ziele und Maßnahmen eingeleitet und ggf. die Aufgaben der U-AG Gleichstellung konkretisiert werden.

1.4.3 Berufliche Entwicklung und Entwicklungsplanung

Bereits vorhandene Angebote zur beruflichen Entwicklung und Entwicklungsplanung sollen durch weitere Maßnahmen ergänzt werden, die die berufliche Entwicklung und Karriere unter Einbeziehung der persönlichen Lebensplanung zum festen Bestandteil der Ausbildung und des Studiums machen.

1.4.4 Gleichberechtigte Teilhabe in den Tochtergesellschaften

Die gleichberechtigte Teilhabe soll unmittelbar durch die Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften gefördert und verantwortet werden.

1.4.5 Befristungspolitik Tochtergesellschaften

Um eine bessere Planung von Beruf und Familie zu ermöglichen, sollen vom Vorstand beschlossene Grundsätze zur Befristungspolitik im UKE-Kern (s.u. Ziff. 2.6) soweit möglich auch auf die Tochtergesellschaften übertragen werden.

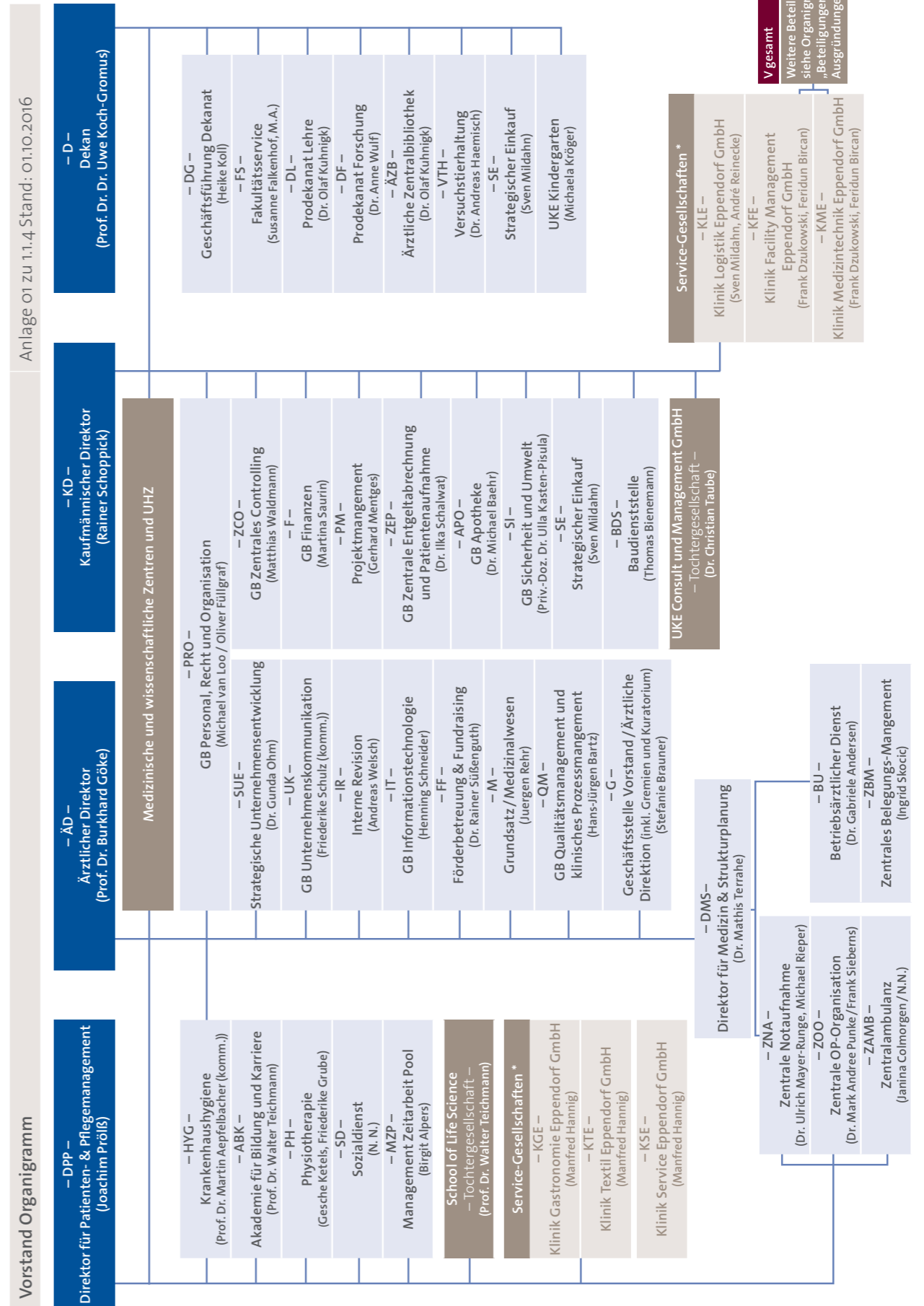
2.2 Leitung und Aufbau

Der Vorstand des UKE leitet das Klinikum und nimmt für die Medizinische Fakultät die Verwaltungsaufgaben, insbesondere die Aufgaben der Wirtschafts- und Personalplanung nach Maßgabe der Budgetmittel und den Entscheidungen des Fakultätsrates wahr.

Das UKE wird gemäß § 10 UKE-Gesetz von vier Vorstandsmitgliedern geleitet. Diese sind:

- die Ärztliche Direktorin oder der Ärztliche Direktor,
- die Dekanin oder der Dekan der Medizinischen Fakultät,
- die Kaufmännische Direktorin oder der Kaufmännische Direktor,
- die Direktorin oder der Direktor für Patienten- und Pflegemanagement.

Die Organisationsstruktur des UKE ist dem nachstehenden Organigramm zu entnehmen



2.3 Betriebliche Beschäftigungspolitik

Um die Beschäftigten des UKE zu fördern und aktiv zu unterstützen, verfolgt der Vorstand des UKE eine stringente beschäftigtenorientierte Personalpolitik unter dem Label „UKE INside“³.

In den unter diesem Label etablierten Arbeitsgruppen zu den Schwerpunktthemen

- Führung und Qualifizierung,
- Gesundheitsmanagement und
- Vereinbarkeit (Balance) von Beruf, Familie und Freizeit

werden zusätzlich zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen Projekte und Maßnahmen zu den Themen einer lebensphasenorientierten, familienbewussten und gesundheitsfördernden Personalpolitik entwickelt, umgesetzt und evaluiert. Dabei steht die gleichberechtigte Teilhabe für beide Geschlechter präsent im Fokus der Projekte und Maßnahmen.

Im Rahmen von UKE INside werden Werte und Vorstellungen in den Arbeitsgruppen (AG) diskutiert und UKE-weit kommuniziert und beeinflussen so die Unternehmenskultur.

Als Hauptakteure und Steuerungskreise bestehen die AG (Balance) Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit, die AG Führung und Qualifizierung und die AG Gesundheit. Die Arbeitsgruppen / Unterarbeitsgruppen (U-AG) sind interdisziplinär und interprofessionell besetzt, - der Vorstand des UKE, Gleichstellungsbeauftragte, Personalvertretungen, Experten, und interessierte Beschäftigte und teilweise auch Studierende sind vertreten und bringen ihre entsprechenden Blickwinkel mit ein. In den Projekten wird die Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechtes in den verschiedenen Bereichen berücksichtigt.

Die AG Gesundheit entwickelt individuelle wie systematische Konzepte, um gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und den Erwerb einer individuellen Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zu unterstützen.

Um die Gleichstellung beider Geschlechter im Unternehmen nachhaltig sicherzustellen, werden in der AG Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit Konzepte und Angebote erarbeitet, um die Beschäftigten zu unterstützen, ihr Privatleben mit dem Beruf in Einklang zu bringen.

³ Die Geschäftsordnung „UKE-INside“ ist diesem Plan als Anlage A beigefügt.

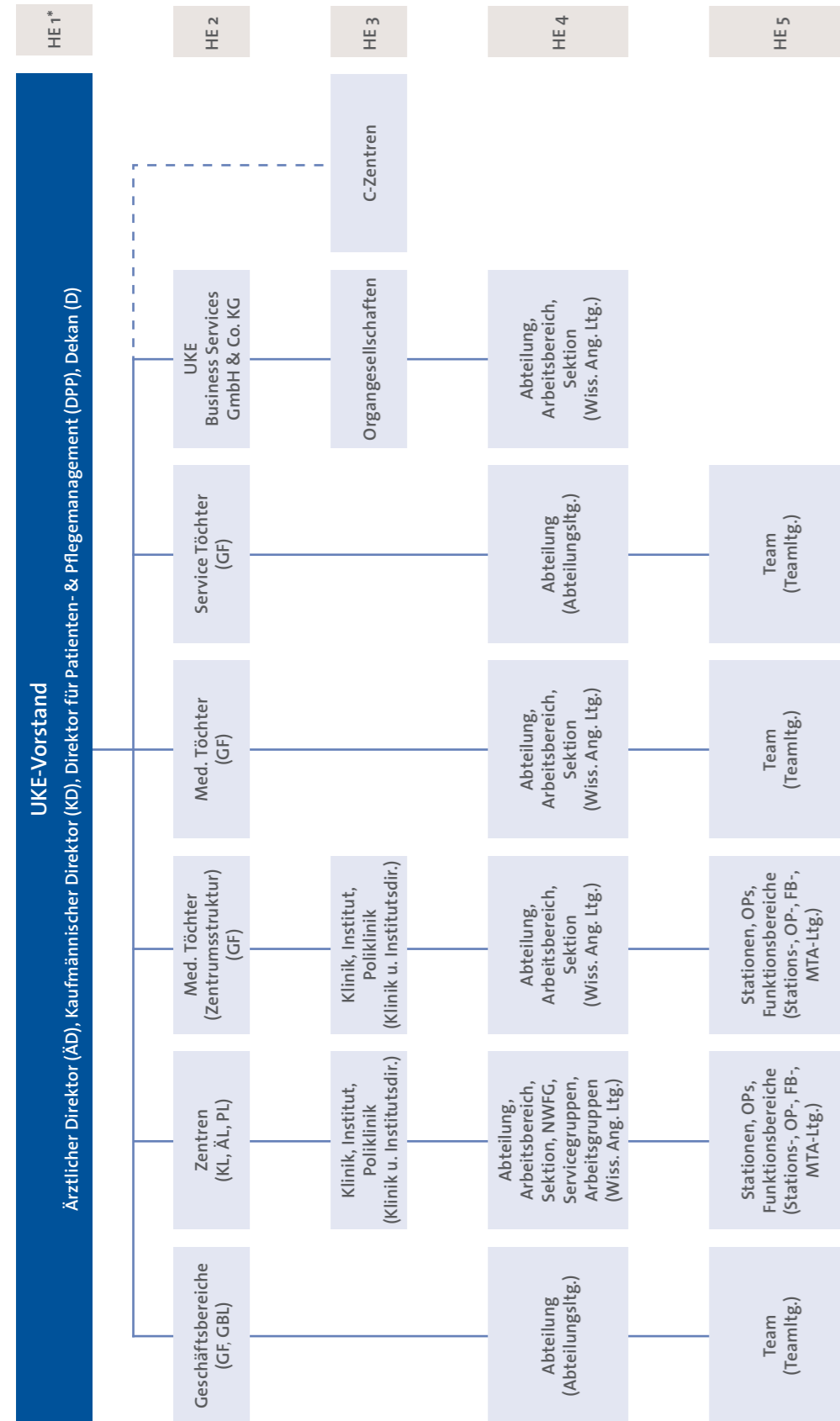
Die AG Führung und Qualifizierung verfolgt mit der gleichen Intention die Umsetzung eines partizipativen, situativen Führungsstils, Konzepte zur Personalentwicklung und Führungskräftebildung. Die im Rahmen dieser Beschäftigungspolitik entwickelten Ziele und Maßnahmen gelten sowohl für die nichtwissenschaftlichen wie auch die wissenschaftlich Beschäftigten, sofern es für die wissenschaftlichen Beschäftigten keine spezielleren Ziele und Maßnahmen resultierend aus dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät oder sonstiger struktureller Besonderheiten gibt.

2.4 Bestandsaufnahme und Personalstrukturanalyse

Zum Stichtag 31. Dezember 2015 waren im UKE-Kern (d.h. einschließlich Medizinische Fakultät und ohne Auszubildende) insgesamt 6.552 Personen beschäftigt. Davon sind 2.365 Beschäftigte in Teilzeit und 4.187 Beschäftigte in Vollzeit tätig. Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten gliedert sich in 2.578 Frauen (61,6 %) und 1.609 Männer (38,4 %), die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in 2.007 Frauen (84,9 %) und 358 Männer (15,1 %).

Die sich insoweit ergebende Unterrepräsentanz der männlichen Beschäftigten im UKE-Kern wird, wie sich aus den nachfolgenden Darstellungen ergibt, in diversen Bereichen und Hierarchieebenen umgekehrt.

Die Hierarchieebenen im UKE-Kern stellen sich wie folgt dar:



* HE = Hierarchieebene
 Stabstelle/-bereich auf allen HE's möglich

Die fortführenden Analysen der Personalstruktur, insbesondere in den Führungsebenen und der Verteilung nach Hierarchieebenen, zeigen in der Geschlechterbetrachtung ein differenziertes Ergebnis:

Hier werden die Bereiche erkennbar, in denen eine signifikante Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt.

Eine Bestandsaufnahme in dieser transparenten Darstellung ermöglicht erst die aussagekräftige Analyse der Personalstruktur unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten.

2.4.1 Beschäftigtenstruktur

Gleichstellungsplan – Personalstruktur (1, 2 u. 6)

Stand: 31.12.2015

Quelle: Geschäftsbericht GB PRO

Bereich: UKE KdÖR (inkl. Drittmittel)

ohne: Aushilfen, Auszubildende, Inaktive (Ende Lohnfortzahlung, Elternzeit etc.)

Ärztlicher Dienst

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]		
	m	w	Gesamt	m	w	
1	0	0	0	0,0	0,0	
2	0	0	0	0,0	0,0	
3	53	7	60	88,3	11,7	
4	1	0	1	100,0	0,0	
5	1	0	1	100,0	0,0	
keine	639	538	1.177	54,3	45,7	
Gesamt	694	545	1.239	56,0	44,0	

Wissenschaften

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]		
	m	w	Gesamt	m	w	
1	0	0	0	0,0	0,0	
2	0	0	0	0,0	0,0	
3	10	1	11	90,9	9,1	
4	4	4	8	50,0	50,0	
5	2	3	5	40,0	60,0	
keine	338	537	875	38,6	61,4	
Gesamt	354	545	899	39,4	60,6	

Pflege

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]		
	m	w	Gesamt	m	w	
1	0	0	0	0,0	0,0	
2	0	0	0	0,0	0,0	
3	0	0	0	0,0	0,0	
4	0	0	0	0,0	0,0	
5	2	14	16	12,5	87,5	
keine	413	1.680	2.093	19,7	80,3	
Gesamt	415	1.694	2.109	19,7	80,3	

Therapie

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]		
	m	w	Gesamt	m	w	
1	0	0	0	0,0	0,0	
2	0	0	0	0,0	0,0	
3	0	0	0	0,0	0,0	
4	0	0	0	0,0	0,0	
5	0	2	2	0,0	100,0	
keine	20	105	125	16,0	84,0	
Gesamt	20	107	127	15,7	84,3	

Labore & Untersuchung

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]		
	m	w	Gesamt	m	w	
1	0	0	0	0,0	0,0	
2	0	1	1	0,0	100,0	
3	1	0	1	100,0	0,0	
4	0	0	0	0,0	0,0	
5	0	6	6	0,0	100,0	
keine	109	880	989	11,0	89,0	
Gesamt	110	887	997	11,0	89,0	

Technik, Verwaltung, Betriebsdienste

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]		
	m	w	Gesamt	m	w	
1	4	0	4	100,0	0,0	
2	26	17	43	60,5	39,5	
3	0	0	0	0,0	0,0	
4	6	9	15	40,0	60,0	
5	6	10	16	37,5	62,5	
keine	332	771	1.103	30,1	69,9	
Gesamt	374	807	1.181	31,7	68,3	

Gesamt – alle Berufsgruppen

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]		
	m	w	Gesamt	m	w	
1	4	0	4	100,0	0,0	
2	26	18	44	59,1	40,9	
3	64	8	72	88,9	11,1	
4	11	13	24	45,8	54,2	
5	11	35	46	23,9	76,1	
keine	1.851	4.511	6.362	29,1	70,9	
Gesamt	1.967	4.585	6.552	30,0	70,0	

2.4.2 Personalgewinnung und Ausbildung

2.4.2.1 Bewerbung und Besetzung

Zu den Kennzahlen im Rahmen der Bewerbungs- und Besetzungsverfahren ist eine differenzierte Betrachtungsweise (noch) nicht möglich, da diese Daten derzeit nicht differenziert systematisch erfasst werden. Daher werden in der Folge die Gesamtkennzahlen für das Kalenderjahr 2015 der Bewerbungen aufgeführt, die durch das Bewerbermanagement des Geschäftsbereichs Personal, Recht und Organisation administriert wurden, ohne Berücksichtigung der Bewerbungen für die etwa 750 zu vergebenden Ausbildungsplätze im UKE-Kern sowie Bewerbungen auf Professuren.

Anzahl der Ausschreibungen	917
Anzahl der Bewerbungen	7.597
Anzahl der Initiativbewerbungen	376
Gesamtzahl der Bewerbungen	7.973

Quelle: Jahresbericht 2015 des GB Personal, Recht & Organisation

2.4.2.2 Ausbildung

An der UKE-Akademie für Bildung und Karriere werden Auszubildende und Studierende des UKE-Kerns sowie anderer externer Einrichtungen theoretisch ausgebildet:

Stichtag 31.12.2015				
UKE-Kern	446			
	W	%	M	%
	357	80	89	20
AKK Altonaer Kinderkrankenhaus gGmbH	95			
	W	%	M	%
	89	94	6	6
Eilbek	151			
	W	%	M	%
	122	81	29	19
SLS	139			
	W	%	M	%
	132	95	7	5
Sonstige	11			
	W	%	M	%
	7	64	4	36

Quelle: UKE-ABK und Geschäftsbereiche des UKE-Kerns

In weiteren Bereichen des UKE-Kerns wie z. B. der Ärztlichen Zentralbibliothek sind 21 Personen in Ausbildungsverhältnissen (davon 14 weibliche und 7 männliche Auszubildende) sowie in weiteren Bereichen der Tochtergesellschaften des UKE-Konzerns 10 Personen in Ausbildungsverhältnissen (davon 4 weibliche und 6 männliche Auszubildende).

2.4.2.3 Absehbare Fluktuation der nächsten vier Jahre

Gleichstellungsplan – Fluktuation (Abgänge 2015) – (5)

Stand: 31.12.2015

Quelle: Geschäftsbericht GB PRO

Bereich: UKE KdÖR (inkl. Drittmittel) ohne: Aushilfen, Auszubildende, Inaktive (Ende Lohnfortzahlung, Elternzeit etc.)

Ärztlicher Dienst

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	2	0	2	100,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	0	0	0,0	0,0
keine	85	73	158	53,8	46,2
Gesamt	87	73	160	54,4	45,6

Wissenschaften

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	0	0	0,0	0,0
keine	48	90	138	34,8	65,2
Gesamt	48	90	138	34,8	65,2

Pflege

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	0	0	0,0	0,0
keine	38	135	173	22,0	78,0
Gesamt	38	135	173	22,0	78,0

Therapie

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	0	0	0,0	0,0
keine	1	8	9	11,1	88,9
Gesamt	1	8	9	11,1	88,9

Labore & Untersuchung

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	0	0	0,0	0,0
keine	9	59	68	13,2	86,8
Gesamt	9	59	68	13,2	86,8

Technik, Verwaltung, Betriebsdienste

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	1	3	4	25,0	75,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	1	1	0,0	100,0
keine	25	54	79	31,6	68,4
Gesamt	26	58	84	31,0	69,0

2.4.3 Berufliche Entwicklung

2.4.3.1 Führung und 2.4.3.2 Führung in Teilzeit

Gleichstellungsplan – Teilzeit (7 u. 8)

Stand: 31.12.2015

Quelle: Geschäftsbericht GB PRO

Bereich: UKE KdöR (inkl. Drittmittel)

ohne: Aushilfen, Auszubildende, Inaktive (Ende Lohnfortzahlung, Elternzeit etc.)

Ärztlicher Dienst

H-Ebene	Anzahl			Anzahl [%]			davon:											
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	< 25%			> = 25% – < 50%			> = 50% – < 75%			> = 75%		
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
1	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	0	1	100,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	1	100,0	0,0	0,0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
keine	56	149	205	27,3	72,7		7	11	18	7	19	26	21	57	78	21	62	83
Gesamt	58	149	207	28,0	72,0		7	11	18	8	19	27	22	57	79	21	62	83

Wissenschaften

H-Ebene	Anzahl			Anzahl [%]			davon:											
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	< 25%			> = 25% – < 50%			> = 50% – < 75%			> = 75%		
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
1	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	1	2	3	33,3	66,7		0	0	0	1	2	3	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
keine	119	153	272	25,4	74,6		2	10	12	7	24	31	84	258	342	25	58	84
Gesamt	120	352	472	25,4	74,6		2	10	12	8	26	34	84	258	342	26	58	84

Pflege

H-Ebene	Anzahl			Anzahl [%]			davon:											
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	< 25%			> = 25% – < 50%			> = 50% – < 75%			> = 75%		
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
1	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	3	3	0,0	100,0		0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	2
keine	102	804	906	11,3	88,7		4	15	19	19	88	107	15	267	382	64	434	498
Gesamt	102	807	909	11,2	88,8		4	15	19	19	88	107	15	268	383	64	436	500

Therapie

H-Ebene	Anzahl			Anzahl [%]			davon:											
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	< 25%			> = 25% – < 50%			> = 50% – < 75%			> = 75%		
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
1	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
keine	7	60	67	10,4	89,6		0	1	1	0	0	0	2	30	32	5	29	34
Gesamt	7	60	67	10,4	89,6		0	1	1	0	0	0	2	30	32	5	29	34

Labore & Untersuchung

H-Ebene	Anzahl			Anzahl [%]			davon:											
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	< 25%			> = 25% – < 50%			> = 50% – < 75%			> = 75%		
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
1	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	1	1	0,0	100,0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
keine	18	364	382	4,7	95,3		1	2	3	2	33	35	6	187	193	9	142	151
Gesamt	18	365	383	4,7	95,3		1	2	3	2	33	35	6	187	193	9	142	151

Technik, Verwaltung, Betriebsdienste

H-Ebene	Anzahl			Anzahl [%]			davon:											
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	< 25%			> = 25% – < 50%			> = 50% – < 75%			> = 75%		
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
1	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	3	33,3	66,7		0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
3	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	1	3	4	25,0	75,0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	4
5	0	1	1	0,0	100,0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
keine	51	268	319	16,0	84,0		0	6	6	2	9	11	21	123	144	28	130	158
Gesamt	53	274	327	16,2	83,8		0	6	6	2	9	11	21	123	144	30	136	166

2.4.4 Arbeitsformen und Arbeitszeiten

2.4.4.1 Vollzeit und 2.4.4.2 Teilzeit

Zusammengefasst ergeben sich somit 2015 folgende Teilzeitquoten:

Gesamt:	6.552
Teilzeit:	2.365
Männlich:	358 (15,1 %)
Weiblich:	2.007 (84,9 %)

2.4.4.3 Telearbeit

Anzahl Home-Office-Plätze

2014:	2
2015:	4

2.4.4.4 Beurlaubung

Gleichstellungsplan – Beurlaubungen (10(2))

Stand: 31.12.2015

Quelle: Geschäftsbericht GB PRO

Bereich: UKE KdöR (inkl. Drittmittel) ohne: Aushilfen, Auszubildende

Ärztlicher Dienst

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	0	0	0,0	0,0
keine	15	12	27	55,6	44,4
Gesamt	15	12	27	55,6	44,4

Wissenschaften

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	0	0	0,0	0,0
keine	1	1	2	50,0	50,0
Gesamt	1	1	2	50,0	50,0

Pflege

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	0	0	0,0	0,0
keine	9	68	77	11,7	88,3
Gesamt	9	68	77	11,7	88,3

Therapie

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	0	0	0,0	0,0
keine	0	9	9	0,0	100,0
Gesamt	0	9	9	0,0	100,0

Labore & Untersuchung

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	0	0	0,0	0,0
keine	0	22	22	0,0	100,0
Gesamt	0	22	22	0,0	100,0

Technik, Verwaltung, Betriebsdienste

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	0	0	0,0	0,0
keine	2	10	12	16,7	83,3
Gesamt	2	10	12	16,7	83,3

Gleichstellungsplan – Elternzeit (10(1))

Stand: 31.12.2015

Quelle: Geschäftsbericht GB PRO

Bereich: UKE KdöR (inkl. Drittmittel) ohne: Aushilfen, Auszubildende.

Ärztlicher Dienst

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	0	0	0,0	0,0
keine	6	72	78	7,7	92,3
Gesamt	6	72	78	7,7	92,3

Wissenschaften

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	0	0	0,0	0,0
keine	0	26	26	0,0	100,0
Gesamt	0	26	26	0,0	100,0

Pflege

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	0	0	0,0	0,0
keine	6	114	120	5,0	95,0
Gesamt	6	114	120	5,0	95,0

Therapie

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	0	0	0,0	0,0
keine	0	6	6	0,0	100,0
Gesamt	0	6	6	0,0	100,0

Labore & Untersuchung

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	0	0	0,0	0,0
keine	0	33	33	0,0	100,0
Gesamt	0	33	33	0,0	100,0

Technik, Verwaltung, Betriebsdienste

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	0	1	1	0,0	100,0
keine	0	18	18	0,0	100,0
Gesamt	0	19	19	0,0	100,0

Übersicht Befristungen nach Berufsclustern*

Stand: 30.06.2016

	Beschäftigte (exkl. Inaktive)			Ruhende AV			Fluktuation % (31.12.2014)		
	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w
Ärztin/Arzt	1.034	552	482	101	20	81	13,3%	12,2%	14,6%
Wissenschaft	511	270	241	23	8	15	11,5%	7,6%	16,2%
GKP	2.056	408	1.648	307	16	291	5,2%	5,0%	5,3%
MDT-Labor	336	83	253	28	1	27	7,3%	11,7%	5,6%
MDT-Therapie	485	47	438	73	3	70	5,5%	8,9%	5,2%
MDT-Verwaltung	257	27	230	34	3	31	5,8%	8,0%	5,5%
Soz./Erziehung	71	12	59	9	1	8	5,7%	8,0%	5,2%
Administration-Kaufmännisch	219	97	122	14	0	14	3,3%	6,3%	0,9%
Administration-IT	93	74	19	3	2	1	3,5%	1,5%	11,4%
Administration-Verwaltung	521	89	432	34	2	32	4,5%	2,4%	4,9%
Sonstige	34	17	17	2	0	2	29,3%	0,0%	52,2%
Drittmittel NW	232	34	198	9	0	9	13,4%	9,8%	14,0%
Drittmittel W	588	219	369	23	1	22	16,8%	11,1%	20,3%
	6.437	1.929	4.508	660	57	603	8,9%	9,1%	8,8%

	Befristungen (Quoten)			Davon im Sachgrund			Davon ohne Sachgrund**		
	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w
Ärztin/Arzt	80,7%	79,2%	82,4%	815	429	386	19	8	11
Wissenschaft	62,6%	46,3%	80,9%	303	120	183	17	5	12
GKP	1,6%	1,2%	1,7%	7	1	6	26	4	22
MDT-Labor	18,5%	14,5%	19,8%	50	9	41	12	3	9
MDT-Therapie	9,7%	21,3%	8,4%	31	7	24	16	3	13
MDT-Verwaltung	12,1%	7,4%	12,6%	15	1	14	16	1	15
Soz./Erziehung	7,0%	0,0%	8,5%	3	0	3	2	0	2
Administration-Kaufmännisch	20,5%	25,8%	16,4%	33	23	10	12	2	10
Administration-IT	3,2%	2,7%	5,3%	1	1	0	2	1	1
Administration-Verwaltung	10,6%	11,2%	10,4%	38	7	31	17	3	14
Sonstige	11,8%	5,9%	17,6%	2	0	2	2	1	1
Drittmittel NW	60,8%	64,7%	60,1%	138	22	116	3	0	3
Drittmittel W	74,5%	70,8%	76,7%	423	148	275	15	7	8
	31,4%	41,8%	26,9%	1.859	768	1.091	159	38	121

	< 2 Jahre			< = 5 Jahre			> 5 Jahre			> 10 Jahre			> 15 Jahre		
	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w
Ärztin/Arzt	30	14	16	347	147	200	300	174	126	123	81	42	34	21	13
Wissenschaft	24	7	17	162	56	106	97	40	57	26	15	11	11	7	4
GKP	9	0	9	23	5	18	1	0	1	0	0	0	0	0	0
MDT-Labor	8	0	8	29	7	22	22	4	18	1	0	1	2	1	1
MDT-Therapie	12	0	12	28	8	20	6	1	5	1	1	0	0	0	0
MDT-Verwaltung	6	1	5	24	1	23	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Soz./Erziehung	0	0	0	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administration-Kaufmännisch	3	0	3	20	12	8	14	7	7	4	3	1	4	3	1
Administration-IT	0	0	0	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Administration-Verwaltung	16	3	13	29	7	22	6	0	6	2	0	2	2	0	2
Sonstige	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Drittmittel NW	17	2	15	69	9	60	37	5	32	12	4	8	6	2	4
Drittmittel W	67	21	46	236	78	158	105	40	65	25	13	12	5	3	2
	192	48	144	976	332	644	590	272	318	194	117	77	66	37	29

2.5 Gleichstellungsrelevante Ziele für den UKE-Kern

2.5.1 Herbeiführung der beruflichen Chancengleichheit in Form der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Krankenversorgung und Dienstleistung

Das HmbGleiG und das HmbHG haben die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Verhinderung künftiger Nachteile auf Grund des Geschlechts zum Ziel. In diesem Zusammenhang ist die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern zu verwirklichen und eine schrittweise Beseitigung der Unterrepräsentanz (d.h. gemäß HmbGleiG mindestens 40 vom Hundert) herbeizuführen.

2.5.1.1 Umsetzung der Hamburgischen Gleichstellungspolitik und Erhöhung des Frauen- oder Männeranteils bei geschlechtlicher Unterrepräsentanz

Auf Grundlage der o.g. Zielvorgabe sind bei Einstellungen, Übertragungen von höherwertigen Tätigkeiten oder Beförderungen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, diese Personen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.

Vor diesem Hintergrund will das UKE insbesondere Frauen für Führungspositionen fördern und verfolgt folgende Ziele:

- Das UKE strebt eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern bei der Besetzung von Führungspositionen an.
- Die Chancen für Frauen, insbesondere zur Führungsarbeit und Projektleitungstätigkeit, sollen gestärkt werden.

2.5.1.2 Stellenausschreibungen und -besetzungsverfahren

In den Stellenausschreibungen ist aufgrund gesetzlicher Vorgabe das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen. Dies geschieht unter Hinweis auf die vorrangige Berücksichtigung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Dabei sind vakante Positionen auch

mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit auszuschreiben, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

- Ziel ist demnach die Sicherstellung einer entsprechenden Umsetzung in den Stellenausschreibungen des UKE.

2.5.1.3 Besetzung von Gremien und Auswahlkommissionen

Gremien und Auswahlkommissionen sollen möglichst zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Ziel ist die Sicherstellung einer entsprechenden Umsetzung, insbesondere bei Gremien, in denen das UKE ein Vorschlagsrecht hat.

2.5.1.4 Qualifikation und Benachteiligungsverbot

Bei der Bewertung der Eignung, Befähigung und den fachlichen Leistungen sind im Rahmen des Auswahlverfahrens auch die durch Familienaufgaben (d.h. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen einzubeziehen, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung dürfen aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben nicht berücksichtigt werden (vgl. auch § 9 HmbGleiG).

- Aus diesem Grund verfolgt das UKE folgendes Ziel: Vorangegangene Ausfallzeiten aus familiären Gründen dürfen nicht die Chancengleichheit gegenüber anderen Bewerbern mindern, sondern können sich u.U. erhöhend auswirken.

2.5.1.5 Fortbildungen

Fortbildungen sollen so durchgeführt werden, dass auch eine Teilnahme von Beschäftigten mit Familienaufgaben möglich ist. Im Rahmen dessen sollen Frauen und Männer in gleichem Umfang als Dozentinnen und Dozenten eingesetzt werden und über Kompetenzen im Hinblick auf die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten verfügen.

Bei Fortbildungen zu den Inhalten Führung, Personal- oder Organisationsangelegenheiten ist für das nichtwissenschaftliche Personal die Thematik „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in die

Programme mit einzubeziehen; dies gilt insbesondere bei Veranstaltungen für die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In die Fortbildungsprogramme sind Veranstaltungen zur Vorbereitung auf den beruflichen Wiedereinstieg nach Beurlaubung oder Elternzeit aufzunehmen und die betroffenen Beschäftigten rechtzeitig hierüber zu informieren. Anzubieten sind auch Veranstaltungen für die Gleichstellungsbeauftragten (vgl. auch § 10 HmbGleIG).

- Ziel ist die Beauftragung der Akademie für Bildung und Karriere des UKE (ABK) zur Umsetzung der gesetzlichen Rahmenvorgaben.

2.5.1.6 Sprachliche Gleichbehandlung

Die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter ist für die Chancengleichheit von Frauen und Männern unerlässlich. Grundsätzlich sind beide Geschlechter anzusprechen, um das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht dadurch sprachlich „sichtbar“ zu machen (vgl. § 11 HmbGleIG).

- Ziel des UKE ist es daher, den Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung in denen vom UKE verwendeten und zu erstellenden Dokumenten und Veröffentlichungen umzusetzen.

2.5.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz zur Herbeiführung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind ganz wesentliche Ziele der Unternehmenskultur des UKE, die die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und das Betriebsklima fördern und der Chancengleichheit von Frauen und Männern dienen. Sie wirken sich auf die Bindung an das Unternehmen aus und sind auch für die Rekrutierung von Fachkräften von besonderer Relevanz. Deshalb legt der Vorstand des UKE einen ganz besonderen Fokus auf die Realisierung entsprechender familienfreundlicher und somit gleichstellungsrelevanter Maßnahmen.

2.5.2.1 Familiengerechte Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung

Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sollen Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen angeboten werden, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Bei Beschäftigten mit Familienaufgaben soll auch Telearbeit oder eine individuelle Verteilung der

Arbeitszeit ermöglicht werden.

Ausgehend von diesen Grundsätzen verfolgt das UKE insbesondere folgende Ziele:

- Der Kulturwandel in Bezug auf Präsenzzeiten und der fraglichen Notwendigkeit der Einhaltung von Präsenzzeiten wird eingeleitet.
- Ziel ist die Ausgestaltung von individuellen Präsenzzeiten unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange.
- Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Schichtdienst soll optimiert werden.

2.5.2.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sowie beruflicher Wiedereinstieg bzw. Erhöhung der Arbeitszeit

Ausstieg aus der Arbeit

Grundsätzlich sollen alle Arbeitsplätze, auch die mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, für Teilzeit geeignet sein.

Um dem Anspruch der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerecht zu werden, sollen organisatorische Voraussetzungen für eine Verminderung der Arbeitszeit auf allen Arbeitsplätzen, auch in höheren Vergütungsgruppen und mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, geschaffen werden.

Anträgen auf Teilzeit oder Sonderurlaub zur Wahrnehmung von Familienaufgaben soll grundsätzlich entsprochen werden, soweit diesen nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Bei einem entsprechenden Antrag ist vor einer Entscheidung auf die arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen und die tarifliche Befristungsmöglichkeit hinzuweisen.

Ausgehend von diesen gesetzlichen Grundsätzen verfolgt das UKE insbesondere folgende Ziele:

- Beschäftigte können aus familiären Gründen eine Auszeit vom Beruf nehmen ohne dadurch einen beruflichen Nachteil zu erfahren.
- Die Führungskultur und das Werteempfinden im UKE unterstützen den beruflichen Aus- und Wiedereinstieg.
- Eine individuelle Sicherung und Weiterführung der Qualifizierung, insbesondere durch Informationsveranstaltungen, soll auch während der Auszeit gefördert werden.

Wiederaufnahme der Arbeit

Anträgen von Beschäftigten mit Familienaufgaben auf Erhöhung der individuellen Arbeitszeit soll entsprochen werden. Sie sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung von entsprechenden Arbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden. Dieses gilt auch bei einer vorzeitigen Rückkehr aus dem Sonderurlaub.

Beurlaubten oder Teilzeitbeschäftigten mit Familienaufgaben sind, sofern vorhanden, auf ihren Antrag hin befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (Aushilfstätigkeiten, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) anzubieten.

Ausgehend von diesen Grundsätzen verfolgt das UKE nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz folgende Ziele:

- Das Potenzial der positiven Energie der Rückkehrenden wird von Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen, wertgeschätzt und durch entsprechende Angebote genutzt.
- Qualifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte in der Lebensphase nach der Kindererziehung sind möglich und werden unterstützt.

2.5.2.3 Benachteiligungsverbot bei Teilzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen

Bei Teilzeitbeschäftigung und Sonderurlaub aus familiären Gründen gilt das Benachteiligungsverbot, so dass in diesen Fällen weder das berufliche Fortkommen beeinträchtigt wird, noch sich daraus eine nachteilige dienstliche Beurteilung ergeben darf. Vor diesem Hintergrund sind Teilzeitbeschäftigten bei der beruflichen Entwicklung grundsätzlich die gleichen Chancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

Aus diesem Grund verfolgt das UKE folgendes Ziel:

- Ein Ausstieg mindert nicht die Chancengleichheit auf die berufliche Weiterentwicklung.

2.5.2.4 Kinderbetreuung

Die Gewährleistung und Sicherstellung einer flexiblen und flächendeckenden Kinderbetreuung für Kinder aller Altersgruppen der UKE-Beschäftigten stellt einen wesentlichen Faktor für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar und wird deshalb von UKE INside besonders verfolgt.

Ziel ist dabei insbesondere die Erweiterung der Kapazitäten für die Kinderbetreuung der UKE-Beschäftigten. So stehen im August 2016 126 Kinder auf der Warteliste für einen Platz im UKE-Betriebskindergarten. Davon sind 84 Kinder von Eltern, die aus dem pflegerischen und ärztlichen Bereich kommen. Diese Zahlen belegen, wie hoch der Bedarf an mehr Kita-Plätzen im UKE tatsächlich ist.

2.5.3 Weitere Ziele für den UKE-Kern

Zusätzlich zu den unter 2.5.1 und 2.5.2 genannten Zielen werden für den UKE-Kern außerdem folgende weitere Ziele verfolgt:

- Es soll das Statut für die Frauenbeauftragte des nichtwissenschaftlichen Personals gemäß den aktuellen gesetzlichen Vorgaben überarbeitet werden.
- Weiterhin wird die paritätische Besetzung der AGG-Beschwerdestelle mit einer Frau und einem Mann über die Über-AG Kulturelle Öffnung und Diversity angestrebt.

2.6 Gleichstellungsrelevante Maßnahmen für den UKE-Kern

Ausgehend von den oben dargestellten Zielen wurden folg. Maßnahmen bereits abgeleitet und umgesetzt bzw. sind derzeit in Bearbeitung & Planung oder bereits in der Evaluation (aktueller Stand Juli 2016).

2.6.1 Umsetzung der Hamburgischen Gleichstellungspolitik und Erhöhung des Frauen- oder Männeranteils bei geschlechtlicher Unterrepräsentanz

Um die Eigenverantwortung zur Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen herauszuheben, sind die Leitungen der Zentren und Geschäftsbereiche des UKE aufgefordert eigene Ziele zur Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts aufzustellen.

Diese Maßnahmen müssen geeignet sein, den Frauen- oder Männeranteil unter den gegebenen und vorauszusehenden personellen und finanziellen Rahmenbedingungen schrittweise zu erhöhen. Insoweit sind in Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten konkrete Zielvorstellungen und bereichsspezifische Maßnahmen zu formulieren und umzusetzen.

- Perspektivische Planung der gleichberechtigten Besetzung von Führungspositionen auf allen Hierarchieebenen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unter Berücksichtigung der Zuständigkeitskompetenzen gemäß UKE-Gesetz.
- Zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungs- und Vorgesetztenpositionen sollen verschiedene Führungsmodelle zur Führung in Teilzeit (z. B. durch Bildung eines Tandems) entwickelt werden.
- Im Rahmen der Karriereentwicklung soll ein Mentoring-Programm für Studierende der Nordakademie etabliert werden.

Als weitere notwendige Maßnahme ist geplant:

- Förderung der weiteren Qualifizierung für die pflegerischen u. nicht pflegerischen Berufe.

2.6.1.1 Stellenausschreibungen und -besetzungsverfahren

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern wird in allen Stellenausschreibungen des UKE bereits mit folgendem Hinweis umgesetzt:

Wir streben ausdrücklich eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen an, insbesondere beim wissenschaftlichen Personal in Forschung und Lehre. Gleiches gilt im Fall einer Unterrepräsentation eines Geschlechts im ausschreibenden Bereich.

Um Frauen und Männern mit Führungs- und Leitungsaufgaben die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, werden die Stellen auf Teilbarkeit geprüft und in Stellenausschreibungen auf Teilbarkeit hingewiesen.

Weiterhin sind folgende konkrete Maßnahmen beabsichtigt:

- Bei der Besetzung von Leitungspositionen (insbesondere solcher, die „außer Tarif“ vergütet werden), ist anzustreben, dass jeweils mindestens eine interne Ausschreibung erfolgt.

- Bei Projekten (Qualitätszirkel, Arbeitsgruppen, Reorganisationsprojekte etc.) soll Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt die Leitung übertragen werden. Begleitend ist ein modulares Fortbildungskonzept zu erstellen und regelmäßig anzubieten (s. u. „Karriereentwicklung“).
- Soweit eine Headhunting-Organisation mit der Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten beauftragt wird, sollen, soweit dies die bestehende Marktlage zulässt, bei gleicher Qualifikation gleich viele Frauen und Männer angesprochen und vorgestellt werden.

2.6.1.2 Besetzung von Gremien und Auswahlkommissionen

Zu diesem Themenkomplex werden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- Bei Gremien und Auswahlkommissionen, in denen das UKE ein Vorschlagsrecht hat (z. B. Unfallkasse Nord, Prüfungsausschüsse, Besetzung der Verwaltungs-, Arbeits- und Sozialgerichte mit ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern, Auswahlkommissionen), ist künftig sicherzustellen, dass diese geschlechtsparitätisch besetzt sind.
- Werden Gremien neu gebildet oder wiederbesetzt, so sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen und Männer benennen.
- Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden.
- Bei einer Gremienbesetzung durch Wahlen soll bei der vorausgehenden Aufstellung von Listen und Vorschlägen darauf geachtet werden, dass Frauen und Männer gleichberechtigt werden.

2.6.1.3 Qualifikation und Benachteiligungsverbot

In den regelmäßigen verpflichtenden Führungskräftebildungen durch die ABK werden die Vorgesetzten über die Gleichstellungsziele und -maßnahmen des UKE informiert werden. Dieses beinhaltet auch, dass im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren vorangegangene Ausfallzeiten aus familiären Gründen die Chancengleichheit gegenüber anderen Bewerbern nicht mindern dürfen, sondern sich diese u. U. auch erhöhend auswirken können.

2.6.1.4 Fortbildungen

An die ABK soll, sofern entsprechende Angebote nicht bereits durch die Gleichstellungsbeauftragten für das nichtwissenschaftliche und das wissenschaftliche Personal bestehen oder etabliert werden, durch den Vorstand der Auftrag zur Umsetzung folgender gesetzlicher Vorgaben erfolgen:

- Fortbildungen sollen so durchgeführt werden, dass auch eine Teilnahme von Beschäftigten mit Familienaufgaben möglich ist.
- Frauen und Männer sollen in gleichem Umfang als Dozentinnen und Dozenten eingesetzt werden und über Kompetenzen im Hinblick auf die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten verfügen.
- Bei Fortbildungen zu den Inhalten Führung, Personal- oder Organisationsangelegenheiten ist die Thematik „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in die Programme mit einzubeziehen; dies gilt insbesondere bei Veranstaltungen für die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- In die Fortbildungsprogramme sind zielgruppenspezifische Veranstaltungen zur Vorbereitung auf den beruflichen Wiedereinstieg nach Beurlaubung oder Elternzeit aufzunehmen und die betroffenen Beschäftigten rechtzeitig hierüber zu informieren.
- Anzubieten sind auch Veranstaltungen für die Gleichstellungsbeauftragten.

2.6.1.5 Sprachliche Gleichbehandlung

In den Dokumenten und Veröffentlichungen des UKE ist der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. Hierzu soll zunächst eine Orientierung an dem entsprechenden Leitfadens der Universität Hamburg⁴ erfolgen.

- Vor diesem Hintergrund sind insbesondere die Dokumente aus dem Qualitätsmanagement-Handbuch des UKE und der Zentren sowie der Geschäftsbereiche und die verwendeten (Muster-) Verträge, Broschüren und sonstige Schriftstücke einer entsprechenden Prüfung zu unterziehen und spätestens bei Änderung ggf. anzupassen. Gleiches gilt für die Inhalte des Intra- und Internets.

2.6.1.6 Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten für das nichtwissenschaftliche und das wissenschaftliche Personal hat die AG Führung der UKE INside beschlossen, eine Unterarbeitsgruppe zum Thema „Maßnahmen zur Verhinderung Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ zu etablieren, um unter Beachtung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auch das Verbot der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts einschließlich der sexuellen Diskriminierung und Gewalt zu thematisieren. Diese Unterarbeitsgruppe hat sich im Frühjahr 2015 unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, der Personalvertretungen, der Pflegedirektion, des Dekanats, Vertretern des Fachschaftrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Rechtsabteilung gegründet.

Klares Statement der U-AG ist, dass sexuelle Belästigung und Gewalt sowie die daraus folgende Diskriminierung im UKE nicht erwünscht sind.

Durch die U-AG sollen folgende Maßnahmen veranlasst und den Beschäftigten und Studierenden bekannt gegeben werden:

- Etablierung eines exemplarischen Prozessablaufs zur Verfolgung einer sexuellen Belästigung einschließlich Erstellung einer entsprechenden Info-Broschüre etablierung eines Netzwerkes von Beratern sowie deren Schulung, an die sich Betroffene wenden können.
- Schulung bzw. Sensibilisierung der Führungskräfte zum Umgang mit diesem Thema.
- Schulungsangebot zum Thema „Umgang mit und Verhinderung von sexistischen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz“.

2.6.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern bzw. überhaupt erst zu ermöglichen, werden im UKE-Kern bereits folgende – teils zielgruppenspezifische – Maßnahmen umgesetzt oder sind derzeit in Planung:

⁴ <https://www.uni-hamburg.de/beschaefigtenportal/fid/geschlechtergerechte-sprache.pdf>

2.6.2.1 Familiengerechte Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung

Grundsätze zur Befristungsdauer im UKE

Um den berechtigten Belangen der Beschäftigten für eine bessere Lebensplanung, insbesondere in Bezug auf Vereinbarkeit mit Beruf und Familie, gerecht zu werden, hat sich Mitte 2015 die U-AG „Befristungspolitik im UKE“ gegründet, die sich mit dem Status Quo der Befristungspraxis sowie der Dauer und Häufigkeit der Vergabe von befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt hat.

Ziel war es, für die künftige Praxis Grundsätze abzuleiten, die am 01.07.2016 entsprechend vom Vorstand beschlossen wurden. Zusammenfassend gilt seitdem Folgendes:

- Ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis ist grundsätzlich einem befristeten Vertrag vorzuziehen.
- Die Befristungsdauer muss dem angestrebten Qualifizierungsziel angemessen sein.
- Bei Projektstätigkeit ist die Befristungsdauer so zu bemessen, dass sie dem voraussichtlichen Projektende entspricht.
- Bei auslaufenden Verträgen von Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung nach SGB IX soll gemeinsam mit der Geschäftsbereichsleitung Personal, Recht & Organisation (GBL PRO) eine Möglichkeit zur Fortsetzung der Beschäftigung gefunden werden.

Die U-AG Befristung wird sich zwecks Evaluation ab Oktober 2016 alle drei Monate treffen und die Entwicklungen anhand der obigen Basistabelle verfolgen. Besonderes Augenmerk wird dabei dann auch auf die Beschäftigtengruppen gelegt werden, deren Verträge seit mehr als 10 Jahren gegenüber dem UKE befristet sind. Zudem soll in der U-AG Befristung vor dem Hintergrund der Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, wonach Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit einen befristeten Vertrag zur Qualifizierung verlängern, auch eine entsprechende Gleichbehandlung für das nichtwissenschaftliche Personal thematisiert werden.

Grundsätzliche Aufgabe der UAG wird darüber hinaus die Prüfung sein, inwieweit die Grundsätze zur Befristungspolitik auch auf die Töchter des UKE-Konzerns übertragen werden können.

Arbeitsplatz-/Arbeitszeitgestaltung

Bedingt durch die vielen unterschiedlichen Berufsgruppen im UKE mit ihren jeweils spezifischen Anwesenheitsbedarfen ergeben sich die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle.

- Für das Technische- und Verwaltungspersonal gilt eine Kernarbeitszeit von 9 bis 15 Uhr (bzw. am Freitag bis 14 Uhr). Im Rahmen der Gleitzeit kann die Arbeitszeit daher freigestaltet werden und erleichtert die Versorgung von Kindern jeder Altersstufe und ggf. die Versorgung von zu pflegenden Angehörigen.
- Unabhängig von der Gleitzeit bestehen im UKE zwischenzeitlich eine große Anzahl verschiedener Arbeitszeitmodelle, die bereichsbezogen unter Berücksichtigung der betrieblichen und individuellen Belange der Beschäftigten vereinbart werden. Dieses verdeutlicht das hohe Maß der realisierten Absprachen zur individuellen Gestaltung von Arbeitszeit.
- Beschäftigte aus dem Pflegebereich können in ihrer Aufgabe, Beruf und Familie zu vereinbaren, vielfach unterstützt werden. Eine Dienstplangestaltung mit einerseits individuellen Arbeitszeiten und andererseits dem Einhalten der wöchentlichen Arbeitszeit fordert von den verantwortlichen Führungskräften ein hohes Maß an Kreativität und Flexibilität.
- Besonders gute Konzepte dienen im Unternehmen als Vorreiter. Die Übertragung in andere Fachbereiche ist dabei ein Ziel in der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Arbeitszeitkonzepten.
- Ein sehr positives Beispiel zur Arbeitszeitgestaltung wurde im Zentrum für Anästhesie und Intensivmedizin umgesetzt. Hier ermöglicht ein umfangreiches Angebot verschiedener Arbeitszeiten den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben und erleichtert eine schnellere Rückkehr in den Beruf.
- Erfreulich präsent ist das Angebot für Teilzeitbeschäftigung, das insbesondere von Frauen in den unteren und mittleren Entgeltgruppen für familiäre Aufgaben o. von älteren Beschäftigten zur Reduzierung der Arbeitsbelastung in Anspruch genommen wird.

- Die erfolgte Einführung von Langzeitkonten ermöglicht es den Beschäftigten des nicht-wissenschaftlichen Personals ein Guthaben für eine bezahlte Freistellung von Arbeitsleistung anzusparen und diese nach individueller Lebensplanung zu nutzen (z. B. für Familie, Weiterbildung, Sabbatical oder vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand). In 2014 haben 111 Beschäftigte von diesem Angebot Gebrauch gemacht, in 2015 ist die Anzahl der Personen auf 130 gestiegen.

Als weitere Maßnahmen sind ab 2017 geplant:

- Evaluation und ggf. Ausbau des Konzeptes Tele-Homeoffice.
- Weiterführung des Projektes „Beschäftigten – und patientenorientierte Dienstzeiten“.
- Evaluation und Anpassung des Pflegepool-Konzeptes.

2.6.2.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sowie beruflicher Wiedereinstieg bzw. Erhöhung der Arbeitszeit

Gleichberechtigte Teilhabe von Elternzeit, Teilzeitarbeit und Beurlaubung

In den letzten Jahren deutet sich im UKE ein Kulturwandel an. Zunehmend nutzen auch Männer die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Elternzeit. So haben in 2015 insgesamt 82 Männer (= 14,9 % aller Teilzeitbeschäftigten) von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Besonders interessant ist dabei die Zunahme der Zahl der Väter aus dem ärztlichen Dienst, die eine Elternzeit von mehr als 2 Monaten in Anspruch genommen haben. Hier stammen von insgesamt 17 Männern 14 Väter aus dem ärztlichen Bereich. Das zunehmende „Versorgen in der Familie“ zeigt den Wunsch von Vätern nach einer eigenständigen selbstbestimmten Vaterrolle weg vom „Versorgen der Familie“ mit geringer aktiver Beteiligungsoption.

Daraus haben sich bereits folgende Handlungsmaßnahmen ergeben:

- Das Angebot des Sozialdienstes auf Unterstützung der Beschäftigten bei zu pflegenden Angehörigen steht Männern wie Frauen gleichermaßen zur Verfügung. Hiervon haben in 2015 insgesamt 44 Beschäftigte Gebrauch gemacht.
- Um die Vereinbarkeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und darüber hinaus zu ermöglichen, wird weiterhin – insbesondere bei den Vorgesetzten – darauf hingewirkt werden,

mehr Verständnis für den Wunsch einer aktiven Rolle in familiären Aufgaben zu zeigen. Realistische Befürchtungen vor einem Karriereknick und/oder dem fehlenden Verständnis bei Vorgesetzten für familiäre Aufgaben dürfen die Entscheidung für die Inanspruchnahme von Elternzeit über die gängigen zwei Monate hinaus oder den Wunsch nach Teilzeitarbeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht beeinflussen.

- Das Vorstehende gilt auch für Frauen und Männer mit Führungs- und Leitungsaufgaben. Hier sind die Vorgesetzten gefordert, die motivierenden und sinnstiftenden Faktoren einer gelungenen „Work-Life-Balance“ in die Personalplanung zu integrieren und zu kommunizieren.

Ab 2017 ist zu diesem Themenbereich die Realisierung folg. weiterer Maßnahmen geplant:

- Verstärkte Bewerbung der Elternzeit für Väter.
- Schaffung von mehr Teilzeitstellen für Männer/Väter.
- Verstärkte Bewerbung von Männern zur Übernahme von Aufgaben für pflegebedürftige Angehörige.

Planung der Auszeit und beruflicher Wiedereinstieg

Der erfolgreiche berufliche Wiedereinstieg nach einer Familien- oder Pflegezeit bedarf einer guten Planung und individuellen Beratung. Dazu gehört die Anbindung der Beschäftigten noch während ihrer aktiven Zeit. Ziel ist es, Informationen zu rechtlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen zu geben, um dadurch Planungssicherheiten bezüglich der Gestaltung der Elternzeit und beruflichen Rückkehr zu schaffen.

Zu diesem Zweck werden derzeit im UKE bereits folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Die Vorstellungen der Beschäftigten zum Wiedereinstieg und die Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme während der Elternzeit (z. B. auch im Rahmen des Homeoffice) werden in den Personalgesprächen vor dem Beginn des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit thematisiert. Daneben sollen auch die Möglichkeiten der Karriereplanung nach Beendigung der Elternzeit erörtert werden.
- Beschäftigte haben die Möglichkeit, sich zur Elternzeit vorab individuell beraten zu lassen (u. a. bei den Gleichstellungsbeauftragten, den Personalvertretungen oder in der Personalbetreuung des Geschäftsbereichs Personal, Recht und Organisation).

- Die in Elternzeit befindlichen Beschäftigten werden zu Informationsveranstaltungen eingeladen, die sich u.a. mit dem beruflichen Wiedereinstieg befassen. Dort wird auch über Möglichkeiten des stufenweisen Einstiegs (schrittweise Aufstockung der Arbeitszeit) informiert. Soweit erforderlich, besteht dabei die Möglichkeit der Kinderbetreuung.

Ab 2017 sind folgende ergänzende, jeweils zielgruppenspezifische Maßnahmen geplant:

- Regelmäßige Veranstaltung von Informationsabenden für werdende Mütter und Väter vor dem beruflichen Ausstieg (in Elternzeit).
- Organisation von Informationstagen zum beruflichen Wiedereinstieg.
- Optimierung des bereits vorhandenen Kontakthalteprogramms.
- Entwicklung eines Programms zur Förderung der Qualifizierung nach dem beruflichen Wiedereinstieg.
- Stellenangebote speziell für Beschäftigte in Eltern- oder Teilzeit zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs (z. B. im Rahmen einer Urlaubs- oder Krankheitsvertretung).
- Förderung der befristeten Arbeitszeitreduzierung für Beschäftigte mit Familienaufgaben.

2.6.2.3 Kinderbetreuung

Im Rahmen des Themenkomplexes Kinderbetreuung können die Beschäftigten folgende – bereits umgesetzte – Angebote in Anspruch nehmen:

Betriebskindergarten

Im UKE eigenen Betriebskindergarten werden in vier Krippen – drei Elementargruppen sowie einer Vorschulgruppe 138 Kinder pädagogisch durch das Studierendenwerk betreut. Schichtdienstfreundliche Öffnungszeiten werktags von 05.30 bis 20.00 Uhr und an jedem ersten Wochenende eines Monats sowie Feiertags bis 16.00 Uhr unterstützen insbesondere die im Schichtdienst tätigen, Studierende und besonders alleinerziehende Beschäftigte.

Weitere Plätze stehen über Kooperationen mit externen Kitas zur Verfügung.

Kinderbetreuungszuschuss

Um die Beschäftigten bei der Kinderbetreuung finanziell zu unterstützen, wurde im Jahr 2016 das Pilotprojekt „Kinderbetreuungszuschuss im UKE“ umgesetzt. Im Rahmen dessen erhalten Eltern und Alleinerziehende monatlich einen Nettohöchstbetrag von 75,00 €, wenn sie einen Nachweis für die Betreuung ihres nicht schulpflichtigen Kindes (bis zu 7 Jahren) erbringen. Die Fortführung des Projektes wird derzeit diskutiert.

Ausbau der Ferienbetreuung

Die seit 2010 bestehende Sommerferienbetreuung wurde in den Jahren 2013 und 2014 um die Frühjahrs- und Herbstferienbetreuung erweitert.

Seit 2015 sind die gesamten 9 Wochen Ferienbetreuung vom Vorstand als feste Einrichtung etabliert. 2015 wurden dort insgesamt 197 Kinder betreut.

Kinderbetreuung bei Fort- und Weiterbildungen

Bei Fort- und Weiterbildungen der Beschäftigten bietet das UKE die Möglichkeit einer Kinderbetreuung an, soweit es sich um Angebote außerhalb der regulären Arbeitszeiten handelt.

Wochenendbetreuung

Jedes erste Wochenende im Monat besteht das Angebot einer Kinderbetreuung in der Zeit von 5.30 bis 16.00 Uhr. Das Angebot richtet sich sowohl an Beschäftigte aus dem Schichtdienst, deren Kinder in der UKE-Kita sind, als auch an Beschäftigte, deren Kinder in externen Einrichtungen untergebracht sind. Die Betreuung wird durch pädagogisches Fachpersonal geleistet.

Kindernotfallbetreuung

In Kooperation mit einem externen Partner wird Beschäftigten bei Ausfall der Kinderbetreuung eine kostenlose Betreuung ihrer Kinder für fünf Tage im Jahr ermöglicht.

Mittels dieser Unterstützung wurde den Eltern insbesondere während des Streiks der Hamburger Kindertagesstätten in 2015 die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgrund Organisation der Kinderbetreuung auf dem UKE-Gelände erleichtert.

Ergänzende Kinderbetreuungsmaßnahmen ab 2017

Ab 2017 ist die Prüfung und ggf. Umsetzung folgender ergänzender Maßnahmen zum Thema Kinderbetreuung geplant:

- Ausbau des Kita-Angebots auf dem UKE-Gelände bzw. in UKE-Nähe
- Einrichtung von (zwei) flexibel zu nutzenden Kindergartenplätzen für Kinder von Studierenden oder Beschäftigten, die Module für ihre berufliche Qualifikation wahrnehmen müssen.
- Evaluation des Pilotprojektes „Kinderbetreuungszuschuss“.
- Evaluation und ggf. Anpassung des Angebots der Ferienbetreuung für Jugendliche im Alter von 13–15 Jahren.
- Prüfung möglicher Maßnahmen zur häuslichen Kinderbetreuung im Krankheitsfall der Kinder.

2.6.2.4 Karriereentwicklung

Seit 2012 wird das Fort- und Weiterbildungsangebot für alle Berufsgruppen stetig angepasst und erweitert.

Dabei ist die Karriereplanung und Akademisierung von allen Gesundheitsfeldern im Rahmen der Personalentwicklung des UKE ein zentrales Handlungsfeld. Dieses orientiert sich sowohl an den Bedarfen des UKE als auch an den Bedürfnissen der Beschäftigten.

Unter diesen Aspekten wurden bereits folgende Maßnahmen umgesetzt:

Möglichkeit der dualstudierenden Ausbildung im Bereich der Gesundheit- und Kinder-/Krankenpflege und der Physiotherapie.

- Unterstützung der Führungskräfte der operativen Ebene (z. B. Stationsleitung Pflege oder Institutsleitung MTA) durch das Instrument der Potentialentwicklung.
- Förderung individueller Studienwünsche fachliche, pädagogische oder Führungslaufbahnen (z. B. durch Stipendien für den Master of Science zur Qualifizierung als Advanced Practice Nurse oder den Pädagogischen Master of Science zur Qualifizierung als Pflegelehrer bzw. Pflegelehrerin).

- Entwicklung des UKE-Kompetenzmodells, das strukturiert und übersichtlich aufzeigt, wie die neuen fachlichen Qualifizierungen durch die Akademisierung der Pflege in der direkten Pflege genutzt werden. Daneben bietet das Modell eine Struktur, die die fachlichen Karrieremöglichkeiten von Pflegenden in der Pflege mit Patienten realisiert.
- Flächendeckende Durchführung von Führungskräfte-Workshops mit Ausweitungen zu speziellen Themen.
- Implementierung der Führungskräfteweiterbildung für Ärztinnen, Ärzte, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Ab 2017 ist u. a. geplant:

- Erstellung eines modularen Fortbildungskonzepts für die Übernahme von Projektleitungsfunktionen und regelmäßiges Angebot durch die ABK.

3 Medizinische Fakultät des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf

3.1 Aufgabe

Die Medizinische Fakultät nimmt die Aufgaben von Lehre, Studium, Forschung und Weiterbildung in den medizinischen Fachdisziplinen und medizinnahen Grundlagenwissenschaften wahr und dient mit der Teilnahme an der Krankenversorgung zugleich der Fortentwicklung der Medizin. Neue Forschungserkenntnisse und Behandlungsmethoden finden Eingang in die Diagnose und Therapie von Erkrankungen. Die Medizinische Fakultät bietet die Studiengänge Medizin und Zahnmedizin sowie zusätzlich Biochemie/Molekularbiologie als interdisziplinären Diplomstudiengang und als Aufbau-studium an.

3.2 Leitung und Aufbau

Das Leitungsgremium der Medizinischen Fakultät besteht aus der Dekanin bzw. dem Dekan, den Prodekaninnen bzw. den Prodekanen und der Fakultäts-Geschäftsführerin bzw. dem Fakultäts-Geschäftsführer.

Das Dekanat entscheidet über alle Angelegenheiten der Fakultät, die nicht vom Fakultätsrat zu entscheiden sind. Insbesondere bestimmt das Dekanat über die Verwendung der Mittel, die das UKE von der Freien und Hansestadt Hamburg für die Zwecke von Forschung und Lehre erhält. Es beruft die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer⁵. Innerhalb des Dekanats hat die Dekanin bzw. der Dekan die Richtlinienkompetenz.

3.3 Gleichstellungs-/Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät für das wissenschaftliche Personal und die Studierenden

Gemäß HmbHG ist für die Medizinische Fakultät des UKE ein – vom UKE-Kern unabhängiger und gesonderter – Gleichstellungs-/Frauenförderplan zu erstellen, der sich ausschließlich

auf das im UKE tätige wissenschaftliche Personal bezieht und vom Fakultätsrat und dem Akademischen Senat zu beschließen ist.

Dieser Gleichstellungs-/Frauenförderplan mit Stand Januar 2015, ergänzt am 25. Mai 2016, ist diesem UKE-Konzern Gleichstellungsplan als **Anlage B** beigelegt und gilt für fünf Jahre.

3.4 Gleichstellungsrelevante Ziele der Medizinischen Fakultät

Zusammenfassend ergeben sich aus dem **als Anlage B** beigelegten Gleichstellungs-/Frauenförderplan folgende gleichstellungsrelevanten Ziele:

- Umsetzung des Gender Mainstreamingansatzes in Lehre und Forschung;
- Diversity-Management;
- Erhöhung des Frauenanteils an Professuren und Habilitationen;
- Erhöhung des Frauenanteils (wenn weniger als 50 %) in den Zentren mit zentrenspezifischen Fördermaßnahmen
- Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung in der Medizinischen Fakultät.

3.5 Gleichstellungsrelevante Maßnahmen der Medizinischen Fakultät (Zusammenfassung)

Zusammenfassend ergeben sich aus dem **als Anlage B** beigelegten Gleichstellungs-/Frauenförderplan folgende gleichstellungsrelevanten Maßnahmen:

- Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Personals im Hinblick auf ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis und Diversity-Aspekten im Hinblick auf Führungspositionen:
 - Fortsetzung des Anreizsystems zur Habilitation von Frauen – zusätzliche Ausgleichsstellen
 - Erhöhung der Forschungsleistungen von Frauen durch zusätzliche Forschungszeiten
 - Fortsetzung des Rahel Liebeschütz-Plaut Mentoring Programms
 - Zielgruppenspezifische Seminar- und Coachingangebote.

⁵ Übersicht Professuren Stand 31.12.2015 vgl. Anlage C.

- Ausbau der Genderkompetenz von Fach- und Führungskräften in Forschung, Lehre und Führung.
- Begleitung von Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen.
- Etablierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienverantwortung:
 - Vertretung bei Mutterschutz und Elternzeit
 - Anreizsysteme zur früheren Rückkehr, z. B. Etablierung von Teilzeit in Elternzeit
 - Gefahrenbeurteilung von Arbeitsplätzen:
 - Qualifiziert Arbeiten in der Schwangerschaft

4 Tochtergesellschaften des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf, KdöR

4.1 Aufgaben

Das UKE ist an insgesamt 27 privatrechtlich organisierten Gesellschaften beteiligt⁶. Diese dienen der professionalisierten und strukturierten Spezialisierung und Zusammenarbeit in verschiedenen Bereichen, wie z. B. verschiedenen Dienstleistungssektoren für interne und externe Bereiche, der Krankenversorgung und vielen weiteren Bereichen. Sie unterstützen das UKE außerdem dabei, die an das UKE gestellten Anforderungen und Aufgaben auf höchstem Niveau erfüllen zu können und die Weiterentwicklung und Gestaltung des UKE zu begleiten.

4.2 Aufbau der Tochter-/Enkelgesellschaftsstruktur

Das UKE hat 20 Tochter- und 7 Enkelgesellschaften. An 20 Tochter- und Enkelgesellschaften ist das UKE mittelbar bzw. unmittelbar mehrheits- oder alleinbeteiligt.

4.2.1 Mehrheitsbeteiligungen

An den nachfolgend genannten Gesellschaften ist das UKE als mittelbare oder unmittelbare Allein- oder Mehrheitsgesellschafterin beteiligt. Sie werden aufgrund UKE-interner Regelungen in wissenschaftliche, medizinische und Servicegesellschaften unterteilt.

4.2.1.1 Wissenschaftliche Tochtergesellschaften

ForEx Gutachten GmbH

Das UKE ist mittelbare Alleingesellschafterin der ForEx Gutachten GmbH (ForEx). Die ForEx bietet medizinisch-gutachterliche Dienstleistungen an. Sie vermittelt Gutachter aus dem UKE für medizinische Zusammenhangsbegutachtungen in diversen Fachgebieten im Auftrag von Justiz, Versicherungen

und Berufsgenossenschaften. In besonderen Fällen vermittelt die ForEx auch externe Gutachter. Die ForEx ist weiter spezialisiert auf gutachterliche rechtsmedizinische Fragestellungen einschließlich rechtsmedizinischer Fortbildung und Beratung.

MediGate GmbH

Das UKE ist mittelbare Alleingesellschafterin der MediGate GmbH.

Gegenstand des Unternehmens ist die Förderung der universitären klinischen Grundlagenforschung in der Hochschulmedizin durch Unterstützung in den Bereichen der klinischen Studien, der Wissensverwertung (Patente und Lizenzen) sowie bei der Einwerbung von privaten und öffentlichen Drittmitteln.

School of Life Science Hamburg gGmbH

Das UKE ist Alleingesellschafterin der School of Life Science gGmbH (SLS).

Gegenstand des Unternehmens sind die Ausbildung im Bereich moderner Life Science mit den Schwerpunkten Biochemie, Molekularbiologie und Bioinformatik.

Die SLS ist eine staatlich anerkannte Berufsfachschule für Biologisch-technische Assistenz. Dabei untergliedert sich die Lehrtätigkeit in

- Ausbildung zur staatlich geprüften biologisch-technischen Assistenz (BTA), akademische Lehre an der Universität (Lehre der Biochemie, Pharmakologie, Toxikologie),
- berufsbegleitende Weiterbildung für technische Assistenzberufe (MTA, BTA, CTA) und
- Laborpraktika für Oberstufenschüler/innen mit mod. molekularbiologischen Techniken.

4.2.1.2 Medizinische Tochtergesellschaften

Altonaer Kinderkrankenhaus gGmbH

Das UKE ist Mehrheitsgesellschafterin der Altonaer Kinderkrankenhaus gGmbH (AKK).

Gegenstand des Unternehmens ist der Betrieb des Altonaer Kinderkrankenhauses in Hamburg. Das Altonaer Kinderkrankenhaus nimmt neben der Versorgung Früh- und Neugeborener und der allgemeinen pädiatrischen Versorgung sowie einer Säuglings- und Kinderchirurgie uneingeschränkt an der Notfallversorgung teil. Die Gesellschaft verfolgt satzungsgemäß ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke.

⁶ Vgl. Beteiligungsorganigramm unter I 1.

Tochtergesellschaften

Ambulanzzentrum des UKE GmbH

Das UKE ist Alleingesellschafterin des Ambulanzentrums des UKE GmbH.

Gegenstand des Unternehmens ist die Teilnahme an der vertragsärztlichen Versorgung als fächerübergreifende ärztlich geleitete Einrichtung mit Ärzten, die als Angestellte oder Vertragsärzte in der Heilkunde im Rahmen der vertragsärztlichen Versorgung tätig werden.

„Janssen-Haus“ Psychiatrische Tagesklinik Hamburg-Mitte GmbH

Das UKE ist Alleingesellschafterin der Janssen-Haus „Psychiatrische Tagesklinik Hamburg-Mitte“ GmbH.

Gegenstand des Unternehmens ist der Betrieb eines Krankenhauses als psychiatrische Tagesklinik im Janssen-Haus in Hamburg-Mitte.

Martini-Klinik am UKE GmbH

Das UKE ist mittelbare Alleingesellschafterin der Martiniklinik des UKE GmbH.

Gegenstand des Unternehmens ist der Betrieb einer Privatkrankenanstalt im Sinne von § 30 GewO mit dem Leistungsschwerpunkt Prostatektomie.

MVZ am Altonaer Kinderkrankenhaus GmbH

Das UKE ist mittelbare Mehrheitsgesellschafterin des MVZ am Altonaer Kinderkrankenhaus GmbH.

Gegenstand des Unternehmens ist die Teilnahme an der vertragsärztlichen Versorgung als fächerübergreifende ärztlich geleitete Einrichtung mit Ärzten, die als Angestellte oder Vertragsärzte in der Heilkunde im Rahmen der vertragsärztlichen Versorgung tätig werden. Das MVZ hat die Zulassung von der Kassenärztlichen Vereinigung Hamburg (KVH) für die pädiatrische hausärztliche Versorgung und für die Kinder- und Jugendpsychiatrie.

Universitäres Herzzentrum Hamburg GmbH

Das UKE ist Alleingesellschafterin der Universitäres Herzzentrum Hamburg GmbH (UHZ).

Das UHZ dient dem Erhalt und Ausbau einer überregionalen Spezialversorgung sowie der Intensivierung und Erweiterung der Forschung im herzchirurgischen Bereich einschließlich der Herztransplantation, Kardiologie und Kindermedizin. Zudem sichert das UHZ als Hochschuleinrichtung eine

qualitativ hochwertige Lehre. Das UHZ ist im Rahmen der Förderung des Deutschen Gesundheitsforschungszentrums mit dem Schwerpunkt Herz- und Kreislaufforschung ein wichtiger Baustein.

4.2.1.3 Servicegesellschaften

KFE Klinik Facility-Management Eppendorf GmbH

Das UKE ist Alleingesellschafterin der KFE Klinik Facility-Management Eppendorf GmbH (KFE).

Die KFE ist eine Tochtergesellschaft für tertiäre Dienstleistungen am UKE. Sie ist verantwortlich für das gesamte Technische Facility-Management (TFM) und Baumanagement im UKE. Das TFM umfasst im Wesentlichen die technische Betriebsführung, die Energie- und Medienversorgung sowie die Instandhaltung der haustechnischen Anlagen und Gebäude.

KFE Energie GmbH

Das UKE ist mittelbare Alleingesellschafterin der KFE Energie GmbH (KEE).

Gegenstand des Unternehmens ist die Versorgung des UKE mit Endenergien und energienahen Dienstleistungen aus eigenen, gepachteten oder zur Nutzung überlassenen Anlagen; darüber hinaus ist die Gesellschaft berechtigt, Versorgungsanlagen und Nahversorgungsnetze zu planen, zu bauen und zu betreiben, um Kunden mit Endenergie zu versorgen.

KGE Klinik Gastronomie Eppendorf GmbH

Das UKE ist bis zum 31.12.2016 Mehrheitsgesellschafterin und wird mit Wirkung zum 01.01.2017 Alleingesellschafterin der KGE Klinik Gastronomie Eppendorf GmbH (KGE).

Gegenstand des Unternehmens ist die Erbringung sämtlicher zur Verpflegung im UKE erforderlichen Leistungen einschließlich Einkauf, Lagerung und Zubereitung der Speisen sowie die Bewirtschaftung des Mitarbeiterrestaurants. Ferner ist die KGE berechtigt, vergleichbare Leistungen für externe Einrichtungen und Unternehmen zu erbringen.

Tochtergesellschaften

KLE Klinik Logistik Eppendorf GmbH

Das UKE ist Alleingesellschafterin der KLE Klinik Logistik Eppendorf GmbH (KLE).

Gegenstand des Unternehmens ist die Sicherstellung der zeitnahen Ausführung aller Patienten- und Gütertransporte im UKE und die Gewährleistung der Versorgungssicherheit für die Warenannahme, das Lager und die Modulversorgung für das UKE.

KME Klinik Medizintechnik Eppendorf GmbH

Das UKE ist Alleingesellschafterin der KME Klinik Medizintechnik Eppendorf GmbH (KME).

Gegenstand des Unternehmens ist die Erbringung sämtlicher Leistungen zur Bewirtschaftung der Medizintechnik im UKE.

KSE Klinik Service Eppendorf GmbH

Das UKE ist Alleingesellschafterin der KSE Klinik Service Eppendorf GmbH (KSE).

Gegenstand des Unternehmens ist die Erbringung von infrastrukturellen und kaufmännischen Leistungen. Insbesondere ist die KSE verantwortlich für die Reinigung sämtlicher Gebäudeflächen des UKE auf dem Campus Eppendorf.

KTE Klinik Textilien Eppendorf GmbH

Das UKE ist Mehrheitsgesellschafterin der KTE Klinik Textilien Eppendorf GmbH (KTE).

Gegenstand des Unternehmens ist die Erbringung von Wäschereileistungen und Leistungen im Rahmen der Instandhaltung und Pflege von Textilien für das UKE.

UKE Business Services GmbH & Co. KG

Das UKE ist alleinige Kommanditistin der UKE Business Services GmbH & Co. KG (UBS). Einzige Komplementärin ist die UKE Verwaltungs GmbH.

Gegenstand des Unternehmens ist die Erbringung von administrativen Dienstleistungen aller Art für Beteiligungen des UKE – mit Ausnahme der Tochtergesellschaften der Kommanditgesellschaft, Martini-Klinik am UKE GmbH, MediGate GmbH sowie der ForEx Gutachten GmbH.

UKE Verwaltungs GmbH

Das UKE ist Alleingesellschafterin der UKE Verwaltungs GmbH (UVG).

Gegenstand des Unternehmens ist die Verwaltung und Übernahme der Komplementärstellung bei der UBS.

4.2.2 Minderheitsbeteiligungen

An den nachfolgend dargestellten Gesellschaften hält das UKE Minderheitsbeteiligungen:

UKE Consult und Management GmbH

Das UKE ist Minderheitsgesellschafterin an der UKE Consult und Management GmbH (UCM).

Gegenstand des Unternehmens ist die Beratung und das Betreiben von Krankenhäusern oder Krankenhaus-Dienstleistern auf qualitativ hohem Niveau, soweit dies nicht genehmigungspflichtig ist.

Hamburg Innovation GmbH

Das UKE ist Minderheitsgesellschafterin der Hamburg Innovation GmbH.

Gegenstand des Unternehmens ist die Unterstützung der Hamburger Hochschulen beim Wissens- und Technologietransfer durch geeignete Maßnahmen.

Hierzu gehören insbesondere die Beratung und Unterstützung der Hochschulmitglieder bei der Vermittlung von Kontakten, bei der Akquisition und Antragstellung und der Durchführung und Betreuung von Projekten, einschließlich deren Evaluation und der Entwicklung neuer Betätigungsfelder. Darüber hinaus wird der Prozess von Unternehmensgründungen betreut, die Hochschulangehörige aus ihrer Hochschule heraus betreiben. Zudem erfolgt durch die Gesellschaft die Unterstützung bei der Anmeldung von Patenten sowie bei der Lizenzierung und Verwertung.

HanseMercur Zentrum für Traditionelle Chinesische Medizin am UKE gGmbH

Das UKE ist Minderheitsgesellschafterin an der HanseMercur Zentrum für Traditionelle Chinesische Medizin am UKE gGmbH (TCM).

Das (TCM) umfasst eine selbständige Praxis sowie die gemeinnützige GmbH für den Bereich Forschung. In der gGmbH untersuchen deutsche und chinesische Ärzte sowie Therapeuten mit klini-

Tochtergesellschaften

scher Forschung und Grundlagenforschung die Wirkung und die Effizienz der Behandlungen mit Chinesischer Medizin. Die Therapie mit Traditioneller Chinesischer Medizin erfolgt in der selbständigen Praxis auf hohem Niveau. Darüber hinaus bietet das TCM Weiterbildung/Lehre für Studierende, Ärztinnen und Ärzte sowie Therapeutinnen und Therapeuten an und führt wissenschaftliche Veranstaltungen und Forschungsvorhaben auf dem Gebiet der Traditionellen Chinesischen Medizin durch.

Klinikum Bad Bramstedt GmbH

Das UKE ist Minderheitsgesellschafterin an der Klinikum Bad Bramstedt GmbH.

Das Klinikum Bad Bramstedt GmbH hat seinen Behandlungsschwerpunkt auf Erkrankungen des gesamten Stütz- und Bewegungsapparates und vereint einen Klinikbereich, einen Rehabilitationsbereich und übergreifende Bereich unter einem Dach („combined unit“).

eppdata GmbH

Das UKE ist Minderheitsgesellschafterin der eppdata GmbH.

Gegenstand des Unternehmens ist die Erbringung von Dienstleistungen im Bereich der Erfassung und Übertragung, dem Management sowie der Analyse und Interpretation medizinischer Daten. Weiterhin werden Beratungsdienstleistungen in der Planung, Durchführung und Auswertung medizinischer Studien sowie bei der Aufbereitung und Kommunikation von Studienergebnissen angeboten.

AKK Service GmbH

Das UKE ist mittelbare Minderheitsgesellschafterin an der AKK Service GmbH.

Gegenstand des Unternehmens ist das Erbringen von Leistungen in umfassenden Bereichen des Gebäudemanagements und sämtlicher Nebenleistungen die in mittelbarem und unmittelbarem Zusammenhang stehen.

4.3 Beschäftigungsstruktur und Personalanalyse (in den mehrheitsbeteiligten Gesellschaften)

Gleichstellungsplan – Personalstruktur – UKE-Töchter

Stand: 31.12.2015

Quelle: Geschäftsbericht GB PRO

Bereich: Töchter (ohne: KTE, AKK, JH)

ohne: Aushilfen, Auszub., Inaktive (Ende Lohnfortz., Elternzeit etc.)

Personalbestand

Berufsgruppe	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
Ärztlicher Dienst	198	148	346	57,2	42,8
Wissenschaften	10	10	20	50,0	50,0
Pflege	99	339	438	22,6	77,4
Therapie	4	2	6	66,7	33,3
Labore & Untersuchung	10	149	159	6,3	93,7
Technik, Verwaltung, Betriebsdienste	668	804	1472	45,4	54,6
Gesamt	989	1452	2441	40,5	59,5

Teilzeit

Berufsgruppe	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
Ärztlicher Dienst	50	61	111	45,0	55,0
Wissenschaften	3	6	9	33,3	66,7
Pflege	21	134	155	13,5	86,5
Therapie	0	0	0	0,0	0,0
Labore & Untersuchung	2	38	40	5,0	95,0
Technik, Verwaltung, Betriebsdienste	141	418	559	25,2	74,8
Gesamt	217	657	874	24,8	75,2

Fluktuation (Abgänge 2015)

Berufsgruppe	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
Ärztlicher Dienst	22	22	44	50,0	50,0
Wissenschaften	0	0	0	0,0	0,0
Pflege	16	60	76	21,1	78,9
Therapie	0	0	0	0,0	0,0
Labore & Untersuchung	1	17	18	5,6	94,4
Technik, Verwaltung, Betriebsdienste	123	133	256	48,0	52,0
Gesamt	162	232	394	41,1	58,9

Tochtergesellschaften

Elternzeiten

Berufsgruppe	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
Ärztlicher Dienst	0	12	12	0,0	100,0
Wissenschaften	0	1	1	0,0	100,0
Pflege	1	24	25	4,0	96,0
Therapie	0	0	0	0,0	0,0
Labore & Untersuchung	1	10	11	9,1	90,9
Technik, Verwaltung, Betriebsdienste	0	32	32	0,0	100,0
Gesamt	2	79	81	2,5	97,5

Beurlaubungen

Berufsgruppe	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
Ärztlicher Dienst	3	1	4	75,0	25,0
Wissenschaften	0	0	0	0,0	0,0
Pflege	2	3	5	40,0	60,0
Therapie	0	0	0	0,0	0,0
Labore & Untersuchung	1	1	2	50,0	50,0
Technik, Verwaltung, Betriebsdienste	3	1	4	75,0	25,0
Gesamt	9	6	15	60,0	40,0

Gleichstellungsplan – Personalstruktur – UKE-Töchter – Zusatz Teilzeit

Stand: 31.12.2015

Quelle: Geschäftsbericht GB PRO

Bereich: Töchter (ohne: KTE, AKK, JH)

ohne: Aushilfen, Auszub., Inaktive (Ende Lohnfortz., Elternzeit etc.)

Beschäftigte in Teilzeit

Berufsgruppe	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
Ärztlicher Dienst	50	61	111	45,0	55,0
Wissenschaften	3	6	9	33,3	66,7
Pflege	21	134	155	13,5	86,5
Therapie	0	0	0	0,0	0,0
Labore & Untersuchung	2	38	40	5,0	95,0
Technik, Verwaltung, Betriebsdienste	141	418	559	25,2	74,8
Gesamt	217	657	874	24,8	75,2

Berufsgruppe	Anteil zu Vollarbeitszeit nach jew. Tarif											
	< 25			≥ 25 % – < 50 %			≥ 25 % – < 75 %			≥ 75 %		
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
Ärztlicher Dienst	21	4	25	11	16	27	13	23	36	5	18	23
Wissenschaften	0	0	0	0	0	0	1	5	6	2	1	3
Pflege	1	3	4	0	18	18	4	42	46	16	71	87
Therapie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Labore & Untersuchung	1	0	1	0	0	0	1	21	22	0	17	17
Technik, Verwaltung, Betriebsdienste	2	10	12	1	14	15	9	116	125	129	276	407
Gesamt	25	17	42	12	48	60	28	207	235	152	385	537

4.4 Gleichstellungsrelevante Ziele für die Tochtergesellschaften

4.4.1 Umsetzung der Hamburgischen Gleichstellungspolitik

Gemäß der Vorgaben aus dem HmbGleiG hat das UKE in Bezug auf die mehrheitsbeteiligten Tochtergesellschaften sicherzustellen, dass das HmbGleiG dort sinngemäß umgesetzt wird. Hinsichtlich der minderheitsbeteiligten Tochtergesellschaften hat das UKE darauf hinzuwirken, dass das HmbGleiG dort sinngemäß umgesetzt wird.

4.4.2 Herausarbeitung und Definition gleichstellungsrelevanter Ziele und Maßnahmen für die Tochtergesellschaften

Für die mehrheitsbeteiligten Tochter- und Enkelgesellschaften sollen in Zusammenarbeit mit den aus den Tochtergesellschaften benannten Personen und Gremien spezifische gleichstellungsrelevante Ziele und Maßnahmen für die einzelnen Tochtergesellschaften herausgearbeitet werden.

4.4.3 Ausweitung des Geltungsbereichs der UKE INside-Aktivitäten auf die Tochtergesellschaften

Der Vorstand des UKE hat 2015 das Ziel gesetzt, die mehrheitsbeteiligten Töchter in UKE INside (s. o.) intensiv einzubeziehen und so die Inhalte der beschäftigtenorientierten Personalpolitik in Bezug auf die Töchter zu reflektieren und entsprechende Projekte zu initiieren.

4.5 Gleichstellungsrelevante Maßnahmen für die Tochtergesellschaften

4.5.1 Umsetzung der Hamburgischen Gleichstellungspolitik

Zur Umsetzung der Hamburgischen Gleichstellungspolitik wurde bereits in dem für alle 100 %-Töchter zu nutzenden Mustergesellschaftsvertrag in § 15 eine Verpflichtung der Gesellschaft aufgenommen, das HmbGleiG sinngemäß anzuwenden.

4.5.2 UKE-Konzern Gleichstellungsplan

Die Tochtergesellschaften wurden in den UKE-Konzern Gleichstellungsplan aufgenommen und dieser soll auch im Hinblick auf die Tochtergesellschaften zukünftig konkretisiert und weiter ausdifferenziert werden.

4.5.3 Herausarbeitung gleichstellungsrelevanter Ziele und Maßnahmen für die Tochtergesellschaften

Um die Eigenverantwortung zur Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen herauszuheben, werden die Geschäftsführer der Tochtergesellschaften des UKE-Konzerns vom UKE-Vorstand aufgefordert werden, eigene Ziele und Maßnahmen zur Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts aufzustellen. Diese Ziele und Maßnahmen müssen geeignet sein, den Frauen- oder Männeranteil unter den gegebenen und vorauszuhenden personellen und finanziellen Rahmenbedingungen schrittweise zu erhöhen. Insoweit sind in Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten konkrete Zielvorstellungen und bereichsspezifische Maßnahmen zu formulieren und umzusetzen.

4.5.4 Ausweitung des Geltungsbereichs der UKE INside-Aktivitäten auf die Tochtergesellschaften

Bereits zum jetzigen Zeitpunkt ist das Angebot des Informationstages (bei Aus- und Wiedereinstieg) auf die Töchter innerhalb der nächsten fünf Jahre erweitert worden. Weitere Angebote für die Beschäftigten der Töchter werden folgen.

5 Evaluation (Gleichstellungscontrolling)

Die U-AG Gleichstellung wird zwecks Evaluation mindestens zweimal im Jahr zusammentreten, um die Umsetzung der im Gleichstellungsplan genannten Ziele und Maßnahmen zu verfolgen. Hierzu wird mit Hilfe des Personalcontrollings eine aktuelle Bestandsaufnahme zum Vergleich und der Analyse der Personalstruktur erstellt.

Wird während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden können, sind ergänzende Maßnahmen zu entwickeln und zu vereinbaren.

6 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Dieser Gleichstellungsplan tritt vorbehaltlich des Votums der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung zum 1. Januar 2017 in Kraft und hat für vier Jahre bis zum 31. Dezember 2020 Gültigkeit.

Anlage A: Geschäftsordnung UKE INside



Universitätsklinikum
Hamburg-Eppendorf

Der Vorstand
Anlage 01 zu 1.5.38
Stand: 26. 09. 2016

Geschäftsordnung

über die Aufbau- und Ablauforganisation der zur Beförderung der beschäftigtenorientierten Personalpolitik agierenden Arbeitsgruppen („AGs INside“)

1 Struktur

Die Gründung und der nachhaltige Betrieb jeweils strategisch fokussierter Arbeitsgruppen soll sicherstellen, dass bereits bestehende Einzelmaßnahmen und -verfahren unter einer einheitlichen Steuerung zusammengefasst werden. Dadurch werden bestehende Maßnahmen besser vernetzt, ggf. neue Maßnahmen initiiert und die betriebliche Gesundheitsförderung, Maßnahmen zur Balance von Beruf/Familie/Freizeit sowie Aktivitäten zur guten Führung & Qualifizierung insgesamt effektiver gestaltet und weiter entwickelt.

1.1 Haupt-Arbeitsgruppen

Als Basis stehen für die interprofessionelle Zusammenarbeit für UKE INside drei Haupt-Arbeitsgruppen (AG), die AG Führung & Qualifizierung, die AG Gesundheit und die AG Balance – Beruf, Familie, Freizeit (AG BBFF).

1.2 Übergreifende Arbeitsgruppen

Die Haupt-AGs überschneidenden, sinnvoll zentral zu behandelnden, Themen werden in den übergreifenden AGs (Ü-AG) unter der Leitung dem/der KoordinatorIn INside konzipiert und umgesetzt.

1.3 Unterarbeitsgruppen

Aus den Haupt-AGs qualifizierte, kurz- bis mittelfristig zu behandelnde Themen können in entsprechend thematisch gebildeten Unter-Arbeitsgruppen (U-AG) vertieft und umgesetzt werden.



Abbildung 1: Struktur UKE INside, Stand 12/2015

2 Zusammensetzung der AGs

2.1 Haupt-Arbeitsgruppen

Die Arbeitsgruppen setzen sich aus einem oder mehreren Vorstandsvertreter/n, GBL Personal Recht und Organisation (PRO), Beauftragte/r des NPR, WPR, der Gleichstellungsbeauftragten, jeweiligen Fachstellen/-Experten und ggf. (temporär) den Verantwortlichen der jeweiligen U-AGs (siehe 2.3) zusammen. Zusätzlich können, je nach Bedarf, weitere Expertinnen/Experten nach Beschluss der AGs geladen werden. Verantwortliche für die Unterarbeitsgruppen werden zu den Arbeitsgruppensitzungen eingeladen, solange die Erledigung der dortig behandelten Themen andauert.

Die Leitung der jeweiligen Arbeitsgruppe wird durch den Vorstand eingesetzt. Bei allen AGs ist die UKE INside-Koordinationsstelle anwesend und übernimmt die Gesamtkoordination.

2.1.1 AG Führung & Qualifizierung

Die „Arbeitsgruppe Führung & Qualifizierung“ besteht im Kern aus dem Direktor für Patienten- und Pflegemanagement, dem kaufmännischen Direktor, GBL PRO, GBL Qualitätsmanagement, Vertreter/Innen der Unternehmenskommunikation, der Akademie für Bildung und Karriere, Vertreter/innen des wissenschaftlichen und des nichtwissenschaftlichen Personalrates, den Gleichstellungsbeauftragten (NWP/WP), Vertreter/in des ärztlichen Dienstes sowie Vertreter/in des Pflegedienstes.

2.1.2 AG Gesundheit

Die „Arbeitsgruppe Gesundheit“ (integriert „Arbeitskreis Sucht“ gem. DV) besteht im Kern aus jeweils einem Vertreter bzw. einer Vertreterin nachfolgender Institutionen: Vorstand, GBL PRO, NPR, WPR, Unternehmenskommunikation, Betriebsärztlicher Dienst, Psycho-soziale Beratung und Suchtprävention, Arbeitssicherheit, Akademie für Bildung und Karriere und einem/einer wissenschaftlichen Vertreter/-in, den Gleichstellungsbeauftragten (NWP/WP), der Arbeitgeberbeauftragten für die Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter sowie den Schwerbehindertenvertretungen (NWP/WP).

2.1.3 AG BBFF

Die „Arbeitsgruppe Balance – Beruf, Familie, Freizeit“ besteht im Kern aus jeweils einem Vertreter bzw. einer Vertreterin nachfolgender Institutionen: Vorstand, GBL PRO, Unternehmenskommunikation, GB QM, Dekanat, NPR, WPR und den Gleichstellungsbeauftragten (NWP/WP), einem/einer wissenschaftlichen Vertreter/-in. Es werden, personell möglichst jährlich wechselnd, weitere Vertreter/-innen aus der Kaufmännischen, Pflegerischen/Medizintechnischen Zentrumsleitung, ärztl. Klinikleitung/Oberärztin/-arzt, Institutsleitung und dem GB PRO eingeladen.

2.2 Übergreifende Arbeitsgruppen

Die Zusammensetzung der übergreifenden Arbeitsgruppen (Ü-AG) wird abhängig vom jeweiligen Thema durch den/die KoordinatorIn, den Vorstand und die drei AGs entschieden. Die Zusammensetzung variiert in Abhängigkeit vom Thema. Der/die KoordinatorIn INside ist für die übergreifenden AGs verantwortlich. Aktuell existieren drei Ü-AGs. Es können weitere Ü-AGs bei Bedarf installiert werden.

2.2.1 Ü-AG Marketing INside

Die Ü-AG „Marketing INside“ besteht aus dem/der KoordinatorIn INside, den Verantwortlichen der Haupt-AG's, einer/m VertreterIn des Vorstands, einer/m VertreterIn aus GB PRO, einer/m VertreterIn der UK sowie weitere Expertinnen und Experten und ggf. Interessierten.

Die zu bearbeitenden Themen werden über die Verantwortlichen der Haupt-AGs transportiert.

Das Ziel ist der Austausch der Beteiligten und Fachexpertinnen und Experten für eine bestmögliche Platzierung von INside-Angebote/-Themen nach innen und ggf. nach außen.

Die Ü-AG sammelt und strukturiert zu vermarktende Themen/Projekte und stimmt in Zusammenarbeit mit den Fachexpertinnen und Fachexperten die konkreten Maßnahmen ab, wie z. B. das UKE INside-Portal sowie deren Vermarktung (Angebotsflyer, Poster usw.) auf Basis des vorhandenen Baukastens (CD-Richtlinien, Vorlagen etc.). Dabei erhalten sie Unterstützung der UK, konkret Beratung durch eine Referentin oder einen Referenten, CMS-Schulung durch das Online-Team sowie ggf. Grafik- und Fotoleistung durch die FoGra. Hierdurch wird sichergestellt, dass „Leuchtturmthemen“ priorisiert und in das Gesamtthemenportfolio des UKE eingeplant werden können.

2.2.2 Ü-AG Kulturelle Öffnung und Diversity

Die Ü-AG „Kulturelle Öffnung und Diversity“ besteht aus dem/der KoordinatorIn INside, den Verantwortlichen aus GB PRO, GB QM, Vertretern des Dekanats, Vertretern der Personalvertretungen, den Gleichstellungsbeauftragten (NWP/WP), Expertinnen und Experten und ggf. Interessierten. Ziel der Ü-AG Kulturelle Öffnung und Diversity ist der weitere Ausbau der Aktivitäten und die Aufnahme von zusätzlichen Themenkomplexen zur Sicherung und Förderung der Diversität von Beschäftigten.

Neben dieser im Rahmen von INside (Beschäftigtenorientierung) bestehenden Ü-AG existiert ein Steuerkreis Kulturelle Öffnung und Diversity, welcher sich auf die Sicherung und Förderung der Diversität in den Bereichen Forschung, Lehre und Patientenversorgung spezialisiert.

Zu den jeweiligen Sitzungen sollen TeilnehmerInnen aus der jeweils anderen Gruppe teilnehmen. Mindestens einmal im Jahr kommt die Ü-AG Kulturelle Öffnung und Diversity mit dem Steuerkreis Kulturelle Öffnung und Diversity zusammen, um sich über die aktuellen Fortschritte von Diversity am UKE zu unterrichten und um Schnittstellen (gegenseitigen Auswirkungen) zu optimieren.

2.2.3 Ü-AG Kennzahlen

Die Ü-AG Kennzahlen besteht aus dem/der KoordinatorIn INside, den Verantwortlichen aus GB PRO, GB QM, den Leitungen der drei Haupt-AGs, Vertretern des Dekanats, Expertinnen und Experten aus dem Personalcontrolling und ggf. Interessierten.

Die Ü-AG Kennzahlen hat für die Evaluation der Aktivitäten und Maßnahmen Kennzahlen zusammengestellt.

Im ersten Quartal des Jahres tagt die AG Kennzahlen, um die Praktikabilität der Kennzahlenerfassung zu prüfen und die Kennzahlen des Vorjahres auszuwerten.

Die Ergebnisse werden in den Haupt-AGs vorgestellt und ggf. Aktivitäten und Maßnahmen daraus abgeleitet.

2.3 Unterarbeitsgruppen

Die Bildung einer Unterarbeitsgruppe wird in der entsprechenden Haupt-AG entschieden. Es wird die Verantwortlichkeit benannt.

Liegt die operative Verantwortlichkeit bei einem nicht ständigen Mitglied in einer der drei Haupt-AGs ist, so wird für die Entwicklungs-/Umsetzungsphase dieses als Gast in die AG aufgenommen.

Die Zusammensetzung der Unterarbeitsgruppen wird in Absprache mit der jeweiligen Haupt-Arbeitsgruppe von den Verantwortlichen der Unter-AGs ausgewählt. In den U-AGs arbeiten z.B. operativ im jeweiligen Thema (laufend oder künftig) verantwortliche Beschäftigte, Expertinnen und Experten, interessierte Beschäftigte der Bereiche, VertreterInnen der Gremien interdisziplinär und interprofessionell zusammen.

Die U-AG besteht solange, bis ihr Auftrag erfüllt ist. Zur Evaluation der Maßnahmen oder für die Verfolgung eines Folgethemas lebt die U-AG wieder auf.

3 Themen | Aufträge

Die Themen der AGs entwickeln sich durch

- Aufträge des Vorstands
- Führungskräfte (-klausuren)
- Input aus Besprechungsrunden mit Vorstandsbeteiligung (bspw. Martinirunde, Curschmannrunde, Kollegium, Steuerkreis IT etc.)
- Auditberichte z. B. Familienfreundliches UKE, DIN ISO, Interne Audits (QM)
- Kennzahlen-Controlling
- Lob- / Beschwerdemanagement
- Vorschlagswesen (Ideenwettbewerb „Mach Mit“)
- direkte Vorschläge der Beschäftigten, die an die Koordinatorin oder andere Vertreter aus den AGs herangetragen werden
- Externe Einflüsse (Politik, Gesetzgebung, Markt etc.)
- Sonstige

4 Umsetzung

- In den Haupt-AGs werden in Anwesenheit eines Vorstandsmitgliedes Maßnahmen zur Umsetzung beschlossen. Das anwesende Vorstandsmitglied entscheidet in Abhängigkeit der Tragweite, ob eine Vorlage an den Gesamtvorstand erforderlich ist.
- Die Umsetzung resultierender Maßnahmen obliegt grundsätzlich den jeweils rechtzeitig eingebundenen Führungskräften bzw. den Fachkräften oder Fachabteilungen.
- Die Gruppen greifen nicht in die jeweilige Autonomie der Fachabteilungen, wie sie bspw. von Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsgesetzen vorgesehen sind, ein. Sie stellen vielmehr eine Ergänzung der vorgeschriebenen Regelungen dar.

- Die Arbeitsgruppen schlagen die Durchführung neuer Projekte (Unter-AGs) dem Vorstand vor. Das in der AG anwesende Vorstandsmitglied entscheidet, ob für die Freigabe des Projektes eine Vorstandsvorlage erforderlich ist oder es gibt die Umsetzung des Projektes direkt in der Sitzung der AG frei und informiert die Vorstandskollegen zeitnah.
- Weiterentwicklung und Umsetzung der Projekte erfolgt durch die U-AG.
- Die Vorlage mitbestimmungsrelevanter Projekte / Maßnahmen bei den Gremien der Personalvertretungen ist verpflichtend.
- Die AGs überwachen die Umsetzung und Zielerreichung der Projekte.

5 Dokumentation | Kommunikation | Transparenz

Die Sitzungen der AGs, Ü-AGs und U-AGs werden protokolliert. Eine Kurzversion der Ergebnisse der Sitzungen der Haupt-AGs wird nach den Sitzungsterminen, in der Regel alle zwei Monate, zur Information an den Vorstand und an die Mitglieder der Martinirunde gesendet.

Projekte werden entsprechend der Vorgaben des Projektmanagements dokumentiert, qualitätsgesichert und im Intranet auf den INside-Seiten veröffentlicht.

Die Leitungen der Arbeitsgruppen erstellen mit Unterstützung der Mitglieder und dem / der KoordinatorIn INside einen Jahresabschlussbericht inklusive Rechenschaftsbericht und eines Ausblicks (Vorhaben für Folgejahre).

Jahresberichte und Projektlisten werden jährlich bis zum 31. 01. dem Vorstand vorgelegt.

6 Budget

Um eine finanzielle Unterstützung durch den Vorstand für UKE INside einplanen / gewährleisten zu können, müssen die Haupt-Arbeitsgruppen ihre Ziele und Projektdefinitionen für das Folgejahr (bis zum 31. 05.) sowie den Sach- und Personalkostenbedarf für das Folgejahr (bis zum 30. 09) frühzeitig einreichen:

Anlage A

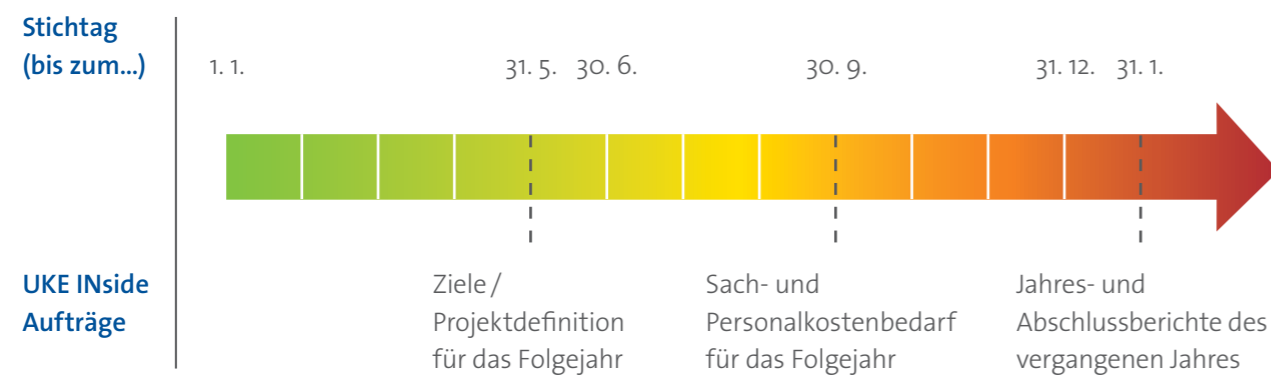


Abbildung 2: Budgetplanung UKE INside und Vorstand, Stand 12/2015

Das Budget der AGs wird v.a. eingesetzt

- für die Umsetzung von Maßnahmen und Pilotprojekten,
- für die Umsetzung des Marketings für direkte Aktionen der AGs (z. B. Themenwochen, Events).

Besondere Ausgaben, die als Initialaufwand oder grundlegende Marketingmaßnahmen anfallen, werden dem Vorstand direkt zur Freigabe aus dem Vorstandsbudget vorgelegt.

Flyer oder andere Materialien der Fachbereiche, die der Information von INside Maßnahmen dienen, werden über die Kostenstellen der Fachbereiche abgerechnet.

Die Arbeitsgruppenleitungen verwalten das Budget und dokumentieren die Ausgänge. Zusammenführung der Ausgaben der Budgets liegt bei dem/der KoordinatorIn INside. Das in der Haupt-AG anwesende Vorstandmitglied entscheidet, welche Ausgaben dem Vorstand zur Beschlussfassung vorgelegt werden müssen.

Anlage B: Gleichstellungs-, Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf



Universitätsklinikum
Hamburg-Eppendorf

Mit Änderung vom 25. 5. 2016 durch Fakultätsratsbeschluss

Gleichstellungs-, Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf – Universität Hamburg

Präambel

Die Medizinische Fakultät Hamburg und der Akademische Senat der Universität beschließen den Gleichstellungs-/Frauenförderplan für fünf Jahre. Der Dekan oder die Dekanin sind beauftragt, im Vorstand für die notwendige Finanzierung zu sorgen.

Die Fortschreibung des Gleichstellungs-/Frauenförderplans erfolgt nach den Vorgaben der Frauenförderrichtlinie (FFR) der Universität Hamburg vom 30.10.1997 und 18.12.1997. Auf die bestehenden Regelungen der Frauenförderrichtlinie wird in vollem Umfang Bezug genommen.

Das Hamburgische Hochschulgesetz vom Juli 2001 formuliert in § 3 Abs. 4 den Gleichstellungsauftrag der Hochschule. Eine weitere Orientierung bieten die geltenden Gender Mainstreaming Grundsätze des Europarates im Amsterdamer Vertrag von 1999.

1 Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät: Analyse des Ist-Zustandes

Mehr Frauen als Männer entscheiden sich gegenwärtig für ein Studium an der Medizinischen Fakultät Hamburg-Eppendorf. Der Anteil der Studienanfängerinnen lag zwischen dem WS 2009/10 und dem WS 2013/14 in der Humanmedizin durchschnittlich bei 55,9 %, in der Zahnmedizin bei 60,5 % (gemittelt bei 57,5 %). Bei den Promotionen betrug der Frauenanteil im Durchschnitt 57,3 %. Das heißt, dass der Anteil der Frauen auch in den ersten Qualifikationsstufen einer Medizinkarriere höher ist.

In der Qualifikationsstufe zur Habilitation verändert sich die Situation drastisch. In den Jahren 2009–2013 betrug der Frauenanteil an Habilitationen an der Medizinischen Fakultät durchschnittlich 26 %. Der Frauenanteil an den Neuberufungen (C- und W-Professuren) betrug im gleichen Zeitraum im Durchschnitt 20,8 %, es wurden von 53 erfolgreichen Berufungsverfahren 11 Professuren mit Frauen besetzt. 2013 sind von 129 C-/W-Professuren 21 mit Frauen (16,3 %) besetzt. Davon haben 13 Frauen (15,9 %) eine C4-/W3-Professur und acht Frauen (17,8 %) eine C3-/W2-Professur, keine der drei Juniorprofessuren ist mit einer Frau besetzt. Der mit zunehmender Qualifikationsstufe stark abnehmende Frauenanteil erfordert weiterhin zusätzliche und weitergehende Fördermaßnahmen. Im Bereich der Professuren bleibt der Frauenanteil mit 16,3 % hinter den gesteckten Zielen zurück. Der Vorstand, das Dekanat, der Fakultätsrat und die Zentrumsleitungen fördern in Kooperation mit dem Gleichstellungsteam die Chancengleichheit der Geschlechter und die nachhaltige und konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips innerhalb des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf. Die Medizinische Fakultät tritt ausdrücklich für den Abbau der diskriminierenden Strukturen ein.

Dies erfordert einerseits die Integration der Gleichstellungsmaßnahmen in die Struktur- und Entwicklungsplanung der Fakultät und andererseits die stringente Überprüfung der Umsetzung im Hinblick auf Gleichstellungsaspekte. Die regelmäßige Analyse des Ist-Zustandes ist die Basis der Gleichstellungsarbeit. Eine Förderung des Gleichstellungsprozesses setzt die Sensibilisierung aller Beteiligten voraus.

2 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Personals

Entsprechend der verschiedenen Hierarchiestufen werden organisations- und personenbezogene Maßnahmen und Anreizsysteme entwickelt und angewandt, um im gesamten wissenschaftlichen Personal und auf den einzelnen Hierarchiestufen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen.

2.1 Ziel der Organisations- und Personalentwicklung – Erhöhung des Frauenanteils

Die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in Lehre und Forschung wird erreicht, indem u. a. die Entwicklung, die Umsetzung neuer und die Fortführung bestehender Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung (PE) praktiziert werden. Die Maßnahmen der PE des Gleichstellungsreferats konzentrieren sich auf die Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen, um nachhaltig den Frauenanteil in den Führungspositionen von Wissenschaft und Forschung zu erhöhen.

2.1.1 Frauenanteil an den Professuren in der Medizinischen Fakultät – Zielvorgaben

Im Zeitraum von 2015-2020 werden an der Medizinischen Fakultät altersbedingt voraussichtlich bis zu 16 Professuren frei und stehen ggfs. zur Wiederbesetzung an. **Ziel ist es, von den wieder zu besetzenden Professuren 40 % mit Frauen zu besetzen. Im Jahr 2019 ist ein Frauenanteil an den Professuren von mindestens 30 % angestrebt.** Der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs ist für die Bewerbung um Professuren speziell zu fördern.

2.1.2 Frauenanteil an den Habilitationen – Zielvorgaben

Der prozentuale Frauenanteil an den Habilitationen beträgt 26 % im Zeitraum 2009–2013, das sind 38 Frauen und 110 Männer. Weiterhin besteht die Notwendigkeit den Frauenanteil, mit zusätzlichen organisationsbezogenen und personenbezogenen Fördermaßnahmen zu erhöhen. Die Medizinische Fakultät weitet das bestehende Programm zur Förderung des weiblichen Nachwuchses aus.

Ziel ist es, bis 2019 einen durchschnittlichen Frauenanteil von mindestens 40 % bei den Habilitationen zu erreichen.

2.1.3 Frauenanteil in den Zentren – Zielvorgaben

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Zentren ist die Erhöhung des Frauenanteils (WP) mit zentrenspezifischen Fördermaßnahmen festzuschreiben. Der Erfolg dieser Maßnahmen wird durch ein individuell angepasstes Anreizsystem oder Sanktionssystem gesichert. Das Gleichstellungsteam entwickelt gemeinsam mit der Leitung und ggf. den potentiellen Nachwuchswissenschaftlerinnen geeignete Maßnahmen. Bei der Etablierung von personenbezogenen Fördermaßnahmen sind in Absprache mit den jeweiligen Wissenschaftlerinnen im Zentrum, individuelle, praktikable Konzepte und Maßnahmen zu entwickeln.

2.2 Organisationsbezogene Fördermaßnahmen – Anreizsysteme

2.2.1 Anreize zur Habilitation

Die jeweilige Klinik oder das Institut erhält für jede abgeschlossene Habilitation einer Frau für **zwei Jahre 18 Monate* eine ½ Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen-Stelle zusätzlich.** Diese Stelle dient der Qualifizierung einer weiteren Nachwuchswissenschaftlerin und wird aus dem Forschungsförderungsfond (FFM), Kostenstelle Frauenförderung der Medizinischen Fakultät finanziert. Der pro Jahr hierfür von der Fakultät zur Verfügung gestellte Etat wird auf die 2014 verausgabte Summe gedeckelt.

* Um die Deckelung zu erreichen, wurde mit Beschluss des Fakultätsrates vom 25. Mai 2016 die Dauer auf 18 Monate reduziert: Wirksamkeit ab 1. 6. 2016.

2.3 Personenbezogene Maßnahmen – Personalentwicklung

2.3.1 Erhöhung der Forschungsleistungen durch zusätzliche Forschungszeiten

Frauen, die eine Habilitation in einem klinischen Fach anstreben, erhalten (über einen Zeitraum von 18 Monaten) **eine zusätzliche flexible Forschungszeit von bis zu sechs Monaten**. In dieser Zeit sind sie von Lehre, Krankenversorgung und administrativen Aufgaben freizustellen, um ihrer Forschung nachzugehen. Finanziert werden die Kosten der Freistellung anteilig mit einem Pauschalbetrag aus den Mitteln der Frauenförderung und dem Budget der Zentren. Sobald Mittel aus dem Professorinnen-Programm II für zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen zu Verfügung stehen, werden der Umfang und die Anzahl der zu Fördernden Klinikerinnen entsprechend erhöht.

2.3.2 Seminarreihe für Wissenschaftlerinnen und Doktorandinnen

Die Frauenreferentin plant und organisiert seit 2002 ein zielgruppenspezifisches Seminarangebot für Wissenschaftlerinnen und Doktorandinnen. **Das** (durch die Ärztekammer akkreditierte) **Seminarangebot ist fortzusetzen und zielgruppenspezifisch auszubauen**. Neben dem regelmäßigen, langfristig geplanten Angebot muss die Finanzierung und Implementierung zeitnah entwickelter Pilotprojekte gewährleistet sein. Auch hier sind zusätzliche Gleichstellungsmittel aus dem Professorinnen-Programm II zu nutzen.

2.3.3 Mentoring für Frauen in der Medizin

Um mittel- und langfristig den Frauenanteil in den Führungspositionen zu erhöhen, wurde 2008 ein Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Habilitation etabliert. Ab Oktober 2014 wird das Programm nach der ersten habilitierten Frau der Fakultät benannt: **„Rahel Liebeschütz-Plaut Mentoringprogramm“**. Zielgruppe sind die Klinikerinnen und Postdoc-Wissenschaftlerinnen des UKE, dieses Programm wird fortgesetzt. Als Beitrag zur Internationalisierung ist die Erweiterung des Programmangebotes für die Gruppe der Wissenschaftlerinnen aus anderen Ländern vorgesehen, dafür sind **Mentoring und Coaching Angebote in englischer Sprache**

sowie spezifische Führungsmodule zu etablieren. Hierzu erfolgen Kooperationen mit Forschungsbündeln der Universität Hamburg. Das Gleichstellungsteam kooperiert mit der AG Führung und der Universitären Bildungsakademie bei der Entwicklung von gendersensiblen Fortbildungsangeboten.

2.3.4 Seminare und Coachings für PDlerinnen und Oberärztinnen

Um den Anteil der berufungsfähigen Wissenschaftlerinnen zu erhöhen wurde ein **Seminarprogramm für PDlerinnen** durch das Gleichstellungsreferat etabliert, das speziell strategische Karriereplanung, Bewerbungsstrategien, Networking und effiziente Nutzung von Forschungsförderungsmaßnahmen beinhaltet. Dieses Programm **wird fortgesetzt und durch ein Coaching** für PD-lerinnen auf dem Weg zur Professur ergänzt, ggfs. aus Mitteln des Professorinnen-Programms. Für Oberärztinnen sind entsprechende Angebote zu etablieren.

2.4 Ausbau der Genderkompetenz von Fach-, Führungskräften in Lehre und Forschung

Zur Etablierung von Genderkompetenz im UKE bilden sich Fach-, Führungs- und Lehrkräfte der Medizinischen Fakultät entsprechend fort. Insbesondere die Mitglieder von Berufungskommissionen sind aufgefordert, die speziellen Fortbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Die Vermittlung der Genderkompetenz ist auch integraler Bestandteil des Dozenten- und Dozentinnen-Trainings und des Führungskräfte Trainings. Gendersensibles Experiment- und Studiendesign ist ebenfalls elementarer Bestandteil der Ausbildung von NachwuchswissenschaftlerInnen im klinischen und experimentellen Bereich.

3 Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur Stellenbesetzung

3.1 Berufungsverfahren / Professorinnenprogramm

Im **Strukturausschuss** nimmt die Gleichstellungsbeauftragte das Recht wahr, den Ausschreibungstext (§14 Verfahren) mitzugestalten und zu prüfen.

Im **Berufungsausschuss** für die Besetzung einer Professur sollen 40 % stimmberechtigte Frauen mitwirken. Die Kommission bzw. das Dekanat muss die verantwortlichen Stellen, wie z.B. die Fachgesellschaften und die BetreiberInnen der Datenbank FemConsult, gezielt ansprechen, um potentielle Kandidatinnen zur Bewerbung aufzufordern.

In **Auswahlkommissionen** für besondere oder übergeordnete Positionen in Wissenschaft, Forschung und Lehre sollen die Gleichstellungsbeauftragte oder von ihr benannte Frauen vertreten sein.

4 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienverantwortung

Vorrangiger Handlungsbereich der Medizinischen Fakultät ist die Erhöhung des Frauenanteils an wissenschaftlichem Personal in Führungspositionen. Um die Wirksamkeit der Organisations- und personengebundenen Fördermaßnahmen zu erhöhen, sind sie an ein verlässliches Konzept zur Vereinbarung von Familie und Beruf zu knüpfen. Es ist sicherzustellen, dass Berufstätigkeit und Familienverantwortung für Väter und Mütter sowie betreuende Familienangehörige vereinbar ist. Die Möglichkeit von individuell gewählten Auszeiten (Sabbaticals) ist ggf. über Langzeitarbeitskonten zu ermöglichen. In der AG Balance, Beruf, Familie, Freizeit sind entsprechende flexible Arbeitszeitmodelle anzuregen, die Umsetzung zu unterstützen und entsprechend des Etats zu finanzieren.

Da der Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen größer ist als das Angebot, setzt sich die Medizinische Fakultät für den Ausbau des Kindergartens speziell für Kinder im Alter von 0 – 3 Jahren ein (vgl. Fakultätsratsbeschluss XXIII/07 vom Mittwoch den 16. April 2014).

Um das UKE als potentiellen Arbeitgeber für die Neuanwerbungen/Neueinstellungen von Professorinnen, Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen in Führungspositionen attraktiv zu gestalten, ist bei Bedarf ein Betreuungsplatz für Kinder anzubieten.

4.1 Vertretung bei Mutterschutz und Elternzeit

Stellen, die wegen der Einhaltung der Mutterschutzbestimmungen sowie der Inanspruchnahme von Mutterschutz oder Elternzeit nicht besetzt sind, müssen unabhängig von Budgetsperren **überlappend zwecks reibungsloser** Übergaben durch eine Vertretung besetzt werden. **Die Finanzierung muss aus einem zentralen Budget übernommen werden.** Die Wahrnehmung der Elternzeit soll für Väter und Mütter bzw. Erziehungsberechtigte gleichermaßen unterstützt werden. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die die Elternzeit nicht voll in Anspruch nehmen und Teilzeit arbeiten sind ggf. durch Studentische Hilfskräfte bzw. durch die anteilige Kostenübernahme für eine MTA zu unterstützen. Ein entsprechendes Verfahren ist mit der AG BBFF zu entwickeln

4.2 Einbeziehung der beurlaubten Fachkräfte in Personalplanung und -entwicklung

Beschäftigten, die zur Kinder- oder Familienbetreuung oder aus sonstigen Gründen ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen, soll durch gezielte Informationen und Weiterbildungsangebote der Kontakt zu der Klinik oder zu dem Institut weiterhin ermöglicht werden. **Entsprechende Maßnahmen des Wiedereingliederungsmanagements sind von dem Geschäftsbereich Personal, Recht & Organisation und der AG BBFF in Kooperation mit dem Gleichstellungsteam zu entwickeln.**

4.3 Gefahrenbeurteilung von Arbeitsplätzen – Mutterschutz

Zu den Kernaufgaben der Arbeitssicherheit gehört es, jeden Arbeitsplatz zu beurteilen und dem systematischen Prozess der Gefährdungsbeurteilung zu unterziehen. Für alle dort arbeitenden Personen ist die Risikobewertung in allen Aspekten festzuschreiben, also auch unter dem Aspekt der Schwangerschaft. Die systematische Kategorisierung der Arbeitsplätze legt offen, welche Arbeitsplätze bzw. Aufgabengebiete von werdenden Müttern genutzt werden können. Die gewonnene Transparenz trägt zur Planungssicherheit bei. Der werdenden Mutter dient sie dazu, ihre berufliche Karriere nach ihren Wünschen und Möglichkeiten unter Berücksichtigung des Wohls des ungeborenen Kindes weiter zu planen und qualifiziert fortzusetzen. Der Arbeitsgruppenleitung (Zentrumsleitung) bietet dies mehr Flexibilität in der Personaleinteilung.

5 Frauen- und Geschlechterforschung in der Medizin

Die Medizinische Fakultät fördert die *Integration geschlechtsspezifischer Fragestellungen* in Lehr- und Forschungsinhalte. Im neuen Curriculum des Modellstudiengangs iMED sind Lernziele mit geschlechtsspezifischem Inhalt integriert. Damit wird langfristig Einfluss auf die Ausbildung des Fachpersonals im Sinne einer geschlechtssensiblen Medizin genommen. Die Medizinische Fakultät unterstützt die *Entwicklung von Forschungsvorhaben*, die sich mit Frauen- und Geschlechterforschung beschäftigen und macht bereits vorliegende Forschungsergebnisse einer breiten Öffentlichkeit zugänglich. *Ringvorlesungen* und gezielte Veranstaltungen wie „*Geschlechterforschung in der Medizin – Frauen in der Medizin*“ sind durch die Fakultät finanziell zu unterstützen.

6 Gleichstellungsbeauftragte

6.1 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen

Die *Gleichstellungsbeauftragte* und ihre Stellvertreterinnen werden von der Frauenkonferenz vorgeschlagen und vom Fakultätsrat für zwei Jahre gewählt. Die Frauenkonferenz ist eine von der Gleichstellungsbeauftragten einzuberufende Versammlung aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Fakultät. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, für Kommissionen andere weibliche Fakultätsangehörige als Vertretung zu benennen.

Die Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind in Ziffer VII.3 bis VII.5 der Universitätsfrauenförderrichtlinie (FFR) beschrieben.

6.2 Ausstattung des Gleichstellungsreferats

Das Gleichstellungsbüro ist als Stabsstelle beim Dekanat angesiedelt, die inhaltliche Leitung liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen. Personell ausgestattet ist das Gleichstellungsreferat mit einer vollen Stelle *Frauenreferentin der Medizinischen Fakultät* und einer halben AfT-Stelle. Die Gleichstellungsbeauftragte und zwei Stellvertreterinnen erhalten zusammen eine Stellenkompensation von mindestens 75 % entsprechend einer wissenschaftlichen

Mitarbeiterinnenstelle. Die notwendigen Sachmittel für die Frauenförderung sind im erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen und als eigene Kostenstelle zu führen.

6.3 Frauenkonferenz der Wissenschaftlerinnen

Die *Gleichstellungsbeauftragte* lädt die Wissenschaftlerinnen des UKE mindestens einmal im Semester zu einer *Frauenkonferenz* ein. Geladen werden auch alle Gremienvertreterinnen, insbesondere die Mitglieder des Gleichstellungsausschusses, Vertreterinnen der Studierenden und die Gleichstellungsbeauftragte des nichtwissenschaftlichen Personals am UKE.

6.4 Bericht der Gleichstellungsbeauftragten, Geschlechtsspezifische Datenerhebung

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Fakultätsrat jährlich über gleichstellungsrelevante Entwicklungen und erstellt alle drei Jahre einen *Informations-* und *Rechenschaftsbericht* in schriftlicher Form. Dieser basiert u. a. auf nach Geschlecht differenzierten Daten aus dem Geschäftsbereich Personal, Recht & Organisation und dem Fakultätsservice. Die Ergebnisse der jährlichen geschlechtsspezifischen Datenerhebung – Stichtag ist jeweils der 31. 12. – bilden die Basis für die Ist-Stand-Analyse und werden dem Gleichstellungsteam durch das Controlling, den Fakultätsservice und das Prodekanat für Lehre zur Verfügung gestellt.

7 Gültigkeit

Der Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät tritt nach Beschlussfassung im Fakultätsrat und im Akademischen Senat in Kraft.

Hamburg, Januar 2015

Ergänzung: 25. 5. 2016 Fakultätsratsbeschluss, Reduzierung der Ausgleichstellen (2.2.1) auf eine Dauer von 18 Monaten. Wirksamkeit: ab 1. 6. 2016

Anlage C: Übersicht Professuren

Stand: 31.12.2015

Quelle: Professurenspiegel

Stelle	m	w	Gesamt
C3	10	2	12
C4	19	5	24
W1	3	0	3
W2	23	11	34
W3	56	8	64
Gesamt	111	26	137

davon Stiftungsprofessuren (inkl. Heisenbergprof.)

Stelle	m	w	Gesamt
C3	1	0	1
C4	0	0	0
W1	0	0	0
W2	5	1	6
W3	8	1	9
Gesamt	14	2	16

Auszug Wissenschaften aus dem Hauptteil

Wissenschaften

H-Ebene	Anzahl			Anteil [%]	
	m	w	Gesamt	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	10	1	11	90,9	9,1
4 ¹	4	4	8	50,0	50,0
5	2	3	5	40,0	60,0
keine	342	539	881	38,8	61,2
Gesamt	358	547	905	39,6	60,4

¹ Universitätsprofessuren (nicht gemeint sind Klinik- u. Institutsleitungen) sind im Organisationsmanagement i.d.R. keiner Leitungsposition zugeordnet. Tendenziell wäre für den überwiegenden Teil dieser Beschäftigten die Leitungsebene 4 adäquat. Es handelt sich hierbei um 46 Professoren und 19 Professorinnen.

Für die bessere Einordnung liegt diesem Bericht eine Übersicht sämtlicher Professuren mit der jeweiligen Stellenwertigkeit bei.

