



UNIKLINIK  
KÖLN

# Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2023 - 2027



## Inhalt

Abstract / Gesamtfazit .....	2
1. Allgemeines .....	4
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur .....	5
2.1 Gesamtzahl der Beschäftigten .....	5
2.2 Beschäftigtenstruktur nach Dienstarten .....	6
2.3 Beschäftigtenstruktur der Leitungsebenen .....	7
2.3.1 Leitungsebenen auf Grundlage der Entgeltgruppen .....	7
2.3.2 Leitungsebenen auf Grundlage der Daten der Mitarbeitendenbefragung .....	8
2.4 Altersstruktur .....	10
2.5 Teilzeit .....	12
2.6 Elternzeit .....	14
2.7 (Beantragte) Mobilarbeit .....	15
3. Prognose der Personalstruktur .....	15
4. Gleichstellungsziele und Maßnahmen .....	16
4.1 Schwerpunktsetzung: Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	16
4.1.1 Flexible Arbeitszeitmodelle ausbauen und fördern .....	16
4.1.2 Teilzeitbeschäftigung.....	17
4.1.3 Kinderbetreuung .....	17
4.1.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	18
4.1.5 Beratungen zum Thema „Pflegebedürftige Angehörige“ .....	19
4.2 Schwerpunktsetzung: Weiterbildung stärken.....	19
4.3 Schwerpunkt: Umgang mit (sexueller) Diskriminierung .....	19
4.4 Allgemeine Maßnahmen.....	20
4.4.1 Stellenausschreibung, Auswahlverfahren, Stellenbesetzung.....	20
4.4.2 Girls- und Boys-Day .....	20
4.4.3 Sonstige Maßnahmen .....	20
5. Institutionelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit.....	21
5.1 Arbeitsgruppe Gleichstellung.....	21
5.2 Gleichstellungsbeauftragte .....	21
Abbildungen.....	22
Tabellen.....	22

## Abstract / Gesamtfazit

Die Auswertungsdaten zeigen sich im Großteil relativ unverändert und von den Tendenzen identisch im Vergleich zum Zeitpunkt des Gleichstellungsplans – bis auf den Aspekt des Führungsanteils:

- Der **Anteil Frauen** unter den Beschäftigten ist mit 75% sowohl insgesamt als auch in der Beschäftigtenstruktur nach Dienstarten relativ unverändert geblieben. Nach Dienstarten ist Anteil der Frauen überall höher (63%-83%), außer in den zwei recht kleinen Bereichen Wirtschafts-/Versorgungsdienst und Technischer Dienst (3%-22%).
- In der Pflege und im Funktionsdienst sind in den **Altersgruppen** bis 35 Jahre 81%-89% weiblich, was bei Fortsetzung des Trends einen noch höheren Anteil an Frauen in der Belegschaft nach sich ziehen könnte.
- 40% der weiblichen Beschäftigten sind in **Teilzeit** und nur 18% der männlichen Beschäftigten. 34% der nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten insgesamt arbeiten in Teilzeit, davon sind 86% weiblich.
- Bei den Frauen ist der Anteil von Personen in **Elternzeit** auf 4% gesunken (-2%-Punkte), bei den Männern gleichbleibend gering (1%). Insgesamt sind 3% der nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten in Elternzeit, davon 94% weiblich.
- Tendenziell nutzen weniger der Frauen **Mobilarbeit** (Frauen: 12%, Männer: 15%) und weniger umfangreich (Frauen: MW=23%; MD=23%; Männer: MW=26%; MD=28%).
- Der Anteil von Frauen unter den **Führungskräften** ist geringer. Bei Betrachtung nach der bisherigen Systematik, nach Entgeltgruppen, zeigen sich tendenziell passende Frauenanteile (Leitungsebene 1: 60%); Leitungsebene 2: 75%). Allerdings zeigen sich deutliche Unterschiede, wenn die Systematik der Mitarbeitendenbefragung gewählt wird:
  - o Über die gesamte Uniklinik Köln hinweg zeigt sich eine deutliche Abnahme des Anteils weiblicher Führungskräfte mit steigender Hierarchieebene.
  - o In der Verwaltung ist auf Ebene 4 (54%) und Ebene 3 (57%) weniger als jede zweite Führungskraft weiblich, auf Ebene 2 ist etwas mehr als jede dritte (38%) weiblich.
  - o Im Pflegedienst sind knapp zwei Drittel (63 %) der Führungskräfte auf Ebene 4 weiblich, auf Ebene 3 sind es nur noch 40%.

Alle Maßnahmen, die dem aktuellen Gleichstellungsplan vorangingen, wurden fortgeführt. Von den neu entwickelten Maßnahmen sind acht bereits final umgesetzt (grün dargestellt), eine teilweise oder weitestmöglich angelaufen (gelb dargestellt) und drei Maßnahmen wurden noch nicht ergriffen (rot dargestellt). Bei den noch nicht ergriffenen Maßnahmen besteht Nachsteuerungsbedarf, wenn diese bis zum Ende des Gültigkeitszeitraumes des Gleichstellungsplans umgesetzt sein sollen.

Geplante Maßnahmen im Zeitraum dieses Gleichstellungsplans	Stand
Evaluation des Projektes „Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Pflege“	Ist erfolgt
Regelmäßige Prüfung des Betreuungsbedarf der Beschäftigten und ggf. Plätze für Mehrbedarf zur Verfügung stellen	Ist erfolgt
Sicherstellung des Zugangs zum Intranet und Fort- und Weiterbildungsangebot während Mutterschutz und Elternzeit	Ist erfolgt
Umsetzung, Evaluation und Weiterentwicklung der Richtlinie [Antidiskriminierung]	Ist erfolgt
Implementierung eines regelmäßigen Seminarangebots zum Umgang mit sexualisierter Gewalt im Führungskräfte training „Gemeinsam in Führung gehen“	Ist erfolgt
Implementierung eines Schulungsangebots zum Umgang mit sexualisierter Gewalt für alle Beschäftigten im Bildungszentrum	Ist erfolgt
Allg. Maßnahmen: Girls & Boys Day 2024 und 2025 Teilnahmen	Ist erfolgt
Roll-out und Evaluation des Unterrichtskonzepts auf alle Schulen der Gesundheitsfachberufe und für die Auszubildenden nach BBiG	Ist erfolgt
Allg. Maßnahme: Stellenausschreibung, Auswahlverfahren, Stellenbesetzung sowie Sprache	Teilweise umgesetzt
Erarbeitung eines Fortbildungskonzeptes zu „Führung in Teilzeit“	Nicht umgesetzt
Aufnahme der Übernahme von Betreuungskosten während Weiterbildungsmaßnahmen in Standardverfahren und Bereitstellung entsprechender Informationen im Intranet	Nicht umgesetzt
Identifizierung weiterer Bereiche mit Arbeitszeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren und Ausrollen des Projekts	Nicht umgesetzt; Prüfen: Weiter relevant?

Tabelle 1: Übersicht der geplanten Maßnahmen inkl. Umsetzungsstand

Eine Gesamtbewertung der dargestellten ergriffenen Maßnahmen im Zusammenhang mit den Auswertungszahlen ist komplex, da unklar ist, welche der folgenden Hypothesen möglicherweise zutrifft:

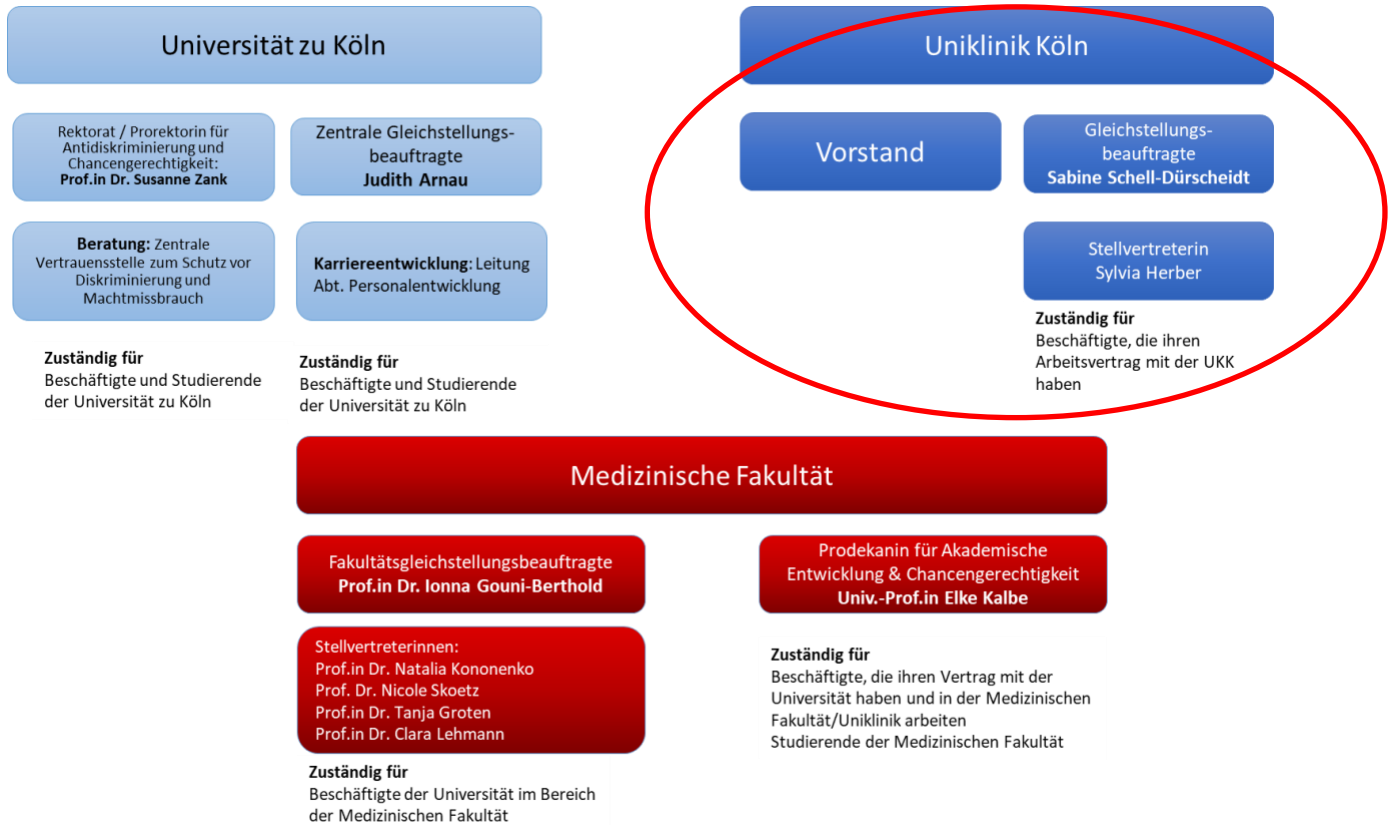
- Entweder haben die bisherigen Maßnahmen einen sehr langsamen/verzögerten oder sehr geringen Effekt auf die ausgewerteten Zahlen oder
- Die Maßnahmen haben einen (starken) Effekt, der allerdings lediglich bestehende Unterschiede ausgleicht, die bei einem Wegfall der Maßnahmen noch deutlich bedeutsamer auftreten würden oder/und
- Die eingesetzten Maßnahmen haben einen Effekt auf andere Kriterien als die erfassten Auswertungen, die aber bisher nicht erfasst werden, aber dennoch hoch relevant sein könnten (z. B. Commitment, Zufriedenheit, Engagement o. ä.).

Zukünftig sollte daher überlegt werden, ob bzw. wie z. B. eine Einzelauswertung, -evaluation und -bewertung der verschiedenen Maßnahmen unter ggf. Hinzunahme anderer Kriterien bzw. neu definierter Ziele stattfinden könnte.

# 1. Allgemeines

Die Personalverwaltung der Uniklinik Köln erstellt den Gleichstellungsplan im Rahmen ihrer Zuständigkeit für einen Zeitraum von fünf Jahren und schreibt diesen nach Ablauf fort (§ 5 Abs. 1 LGG). Zwei Jahre nach Veröffentlichung des Gleichstellungsplans wird ein Zwischenbericht erstellt. Der hier vorliegende Zwischenbericht bezieht sich damit auf den Gleichstellungsplan mit Gültigkeitsdauer 2023-2027, der am 26.06.2024 veröffentlicht wurde.

Der Gleichstellungsplan gilt uneingeschränkt für alle Beschäftigten der Uniklinik Köln. Um den Geltungsbereich, insbesondere auch in Abgrenzung der Beschäftigten darzustellen, die ihren Vertrag mit der Universität haben, wurde das bisherige dargestellte Schaubild für den Zwischenbericht ergänzt und leicht angepasst.



Geltungsbereich des Gleichstellungsplans und Zwischenbericht

Abbildung 1: Übersicht Geltungsbereich Gleichstellungsplan und Zwischenbericht

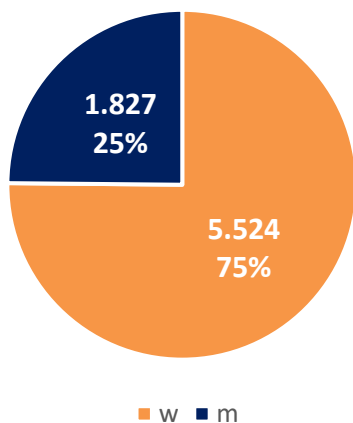
## 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Alle nachfolgenden Angaben zu Beschäftigten der Uniklinik Köln umfassen stets das nicht-wissenschaftliche Personal inklusive über Drittmittel finanzierte Beschäftigte ohne sonstiges nicht-wissenschaftliches Personal (Studentinnen und Studenten, Schülerinnen und Schüler, Praktikantinnen und Praktikanten, Aushilfen und Auszubildende, jeweils mit und ohne Entgelt). Aufgrund der geringen Anzahl an Beschäftigten mit der geschlechtlichen Identität „divers“ wären Rückschlüsse auf diese Personen möglich, sodass die Auswertungen im Folgenden lediglich die Geschlechter „weiblich“ bzw. „männlich“ wiedergeben. Die Daten wurden zum Stichtag 30.06.2025 ausgewertet und im Vergleich zu den Daten mit Stichtag 31.12.2021 gesetzt, außer es ist anders angegeben.

### 2.1 Gesamtzahl der Beschäftigten

Zum 30.06.2025 beschäftigte die Uniklinik Köln mit 5.524 (75%) Frauen und 1.827 (25%) Männer, insgesamt 7.353 Personen im nicht-wissenschaftlichen Bereich. Im Vergleich dazu waren zum 31.12.2021 insgesamt 4.783 (74%) Frauen und 1.629 (26%) Männer, also insgesamt 6.423 Personen an der Uniklinik Köln tätig. Damit ergibt sich ein deutlicher Zuwachs von 930 Personen. Davon 741 Frauen und 188 Männer. Der deutlich überwiegende Anteil von weiblichen Beschäftigten setzt sich damit fort.

Gesamtzahl der Beschäftigten 2025



Gesamtzahl der Beschäftigten 2021

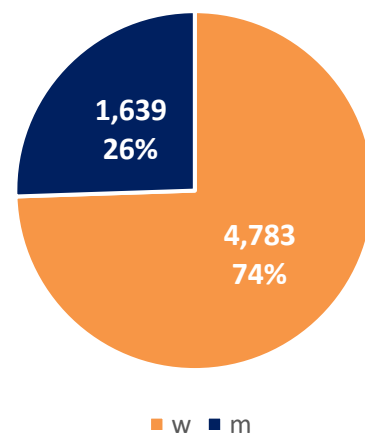
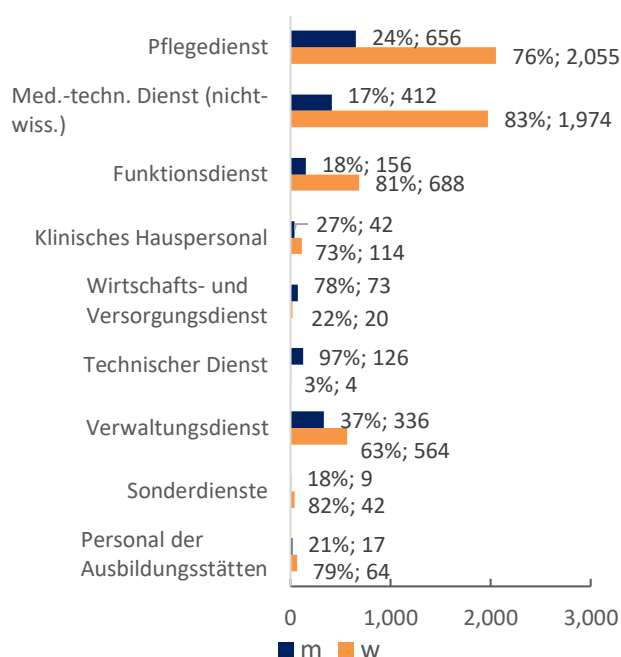


Abbildung 2: Gesamtzahl der Beschäftigten zum 30.06.25 (li.) im Vgl. zur Gesamtzahl der Beschäftigten zum 31.12.21 (re.)

## 2.2 Beschäftigtenstruktur nach Dienstarten

An der Uniklinik Köln stellen naturgemäß die Beschäftigten der Pflege und des Medizinisch-technischen Dienstes (nicht-wiss.) die größten Berufsgruppen dar. In diesen Dienstarten ist der Anteil weiblicher Beschäftigter mit 76% (Pflege) und 83% (Medizinisch-technischer Dienst) in der Relation unverändert zum Stand des Gleichstellungsplans und weiterhin noch höher als bei der Gesamtheit der Beschäftigten (74%). Im Bereich Klinisches Hauspersonal ist der Anteil weiblicher Beschäftigter durch den starken Zuwachs an weiblichen Beschäftigten von 55% auf 73% gestiegen, in der Verwaltung von 59% auf 63%. Lediglich in zwei der dargestellten Berufsgruppen ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 22% (Wirtschafts- und Versorgungsdienste, gesunken von 33%) und 3% (Technischer Dienst) geringer als der der männlichen Beschäftigten, so wie auch in der vorherigen Auswertung. Zusammenfassend weist die Beschäftigtenstruktur der Uniklinik Köln weiterhin grundsätzlich einen, mit Ausnahme weniger Bereiche, höheren Anteil weiblicher Beschäftigter im Verhältnis zu männlichen Beschäftigten auf.

Beschäftigtenstruktur nach Dienstarten 2025



Beschäftigtenstruktur nach Dienstarten 2021

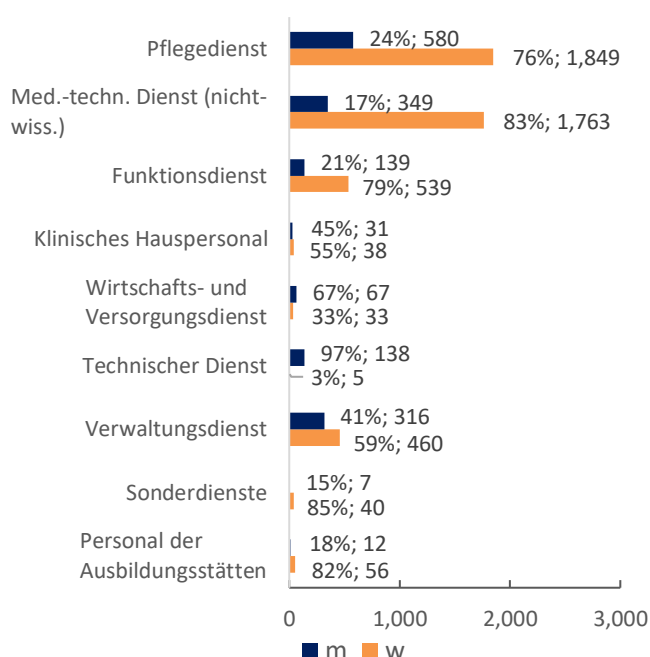


Abbildung 3: Beschäftigtenstruktur nach Dienstarten zum 30.06.2025

Abbildung 4: Beschäftigungsstruktur nach Dienstarten zum 31.12.2021

### Dienststartenzuordnung

Bezeichnung	Beschreibung
Pflegedienst	z. B. Gesundheits- und Krankenpflegepersonal im stationären Bereich
Med.-techn. Dienst (nicht-wiss.)	z. B. Angestellte aus den Bereichen Apotheken, Laboratorien, Röntgen-, EKG-, EEG, EMG-, Sprachschulen
Funktionsdienst	z. B. Gesundheits- und Krankenpflegepersonal im nicht stationären Bereich
Klinisches Hauspersonal	z. B. Haus- und Reinigungspersonal der Kliniken und Stationen
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	z. B. Personal mit Funktionen wie Desinfektion, Küchen und Diätküchen, Lager
Technischer Dienst	z. B. Angestellte aus den Bereichen Feuerwehr, Instandhaltung, Betriebsingenieurwesen
Verwaltungsdienst	z. B. Personal der engeren und weiteren Verwaltung wie Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter
Sonderdienste	z. B. Seelsorgebereich, Gleichstellung, Schwerbehindertenvertretung, Sozialberatung
Personal der Ausbildungsstätten	z. B. Lehrkräfte der Schulen

Tabelle 2: Kurzdarstellung Dienststartenzuordnung Stand Juni 2023

## 2.3 Beschäftigtenstruktur der Leitungsebenen

### 2.3.1 Leitungsebenen auf Grundlage der Entgeltgruppen

Wenn Gendergerechtigkeit vorliegen würde, müssten sich diese Zahlen in der Beschäftigtenstruktur der Leitungsebenen analog abbilden lassen. Im Zwischenbericht werden für diese Auswertung im ersten Schritt leitende Beschäftigte an der Uniklinik Köln nach der gleichen Systematik wie im Gleichstellungsplan definiert. Im nächsten Schritt werden neue Auswertungen nach einer anderen Systematik ergänzend dargestellt. So werden als leitende Beschäftigte an der Uniklinik zunächst die zum 30.06.2025 in den Besoldungs- und Entgeltgruppen A13 bis A16, AT, E13 bis E15Ü, EG [Kr.] 13 bis EG17, S13 bis S17 (Leitungsebene 1)<sup>1</sup> und A10 bis A12, E9 bis E12, EG [Kr.] 9B bis EG 12, S9 bis S12 (Leitungsebene 2)<sup>2</sup> tätigen Personen<sup>3</sup> ausgewertet.

In der Leitungsebene 1 ist der Anteil weiblicher Beschäftigter im Vergleich zum Stand des Gleichstellungsplans von 65% in 2021 auf 60% gesunken und entspricht damit wieder fast dem Stand von 2019. In der Leitungsebene 2 hat sich der Anteil weiblicher Beschäftigter von 74% in 2021 auf 75% in 2025 erhöht und entspricht damit, wie bisher in dieser Systematik auch gezeigt, tendenziell dem Verhältnis von Frauen und Männern bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten.

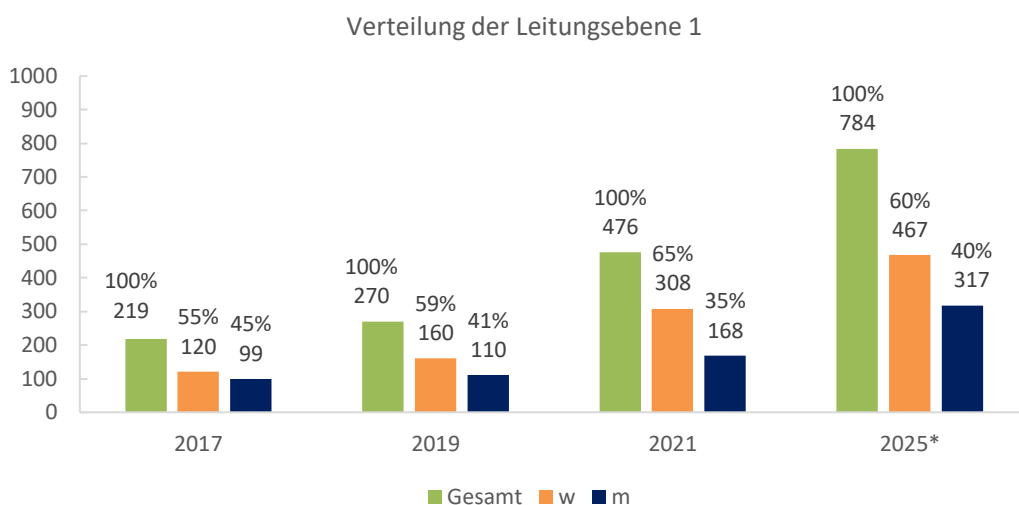


Abbildung 5: Geschlechterverteilung und -entwicklung Leitungsebene 1

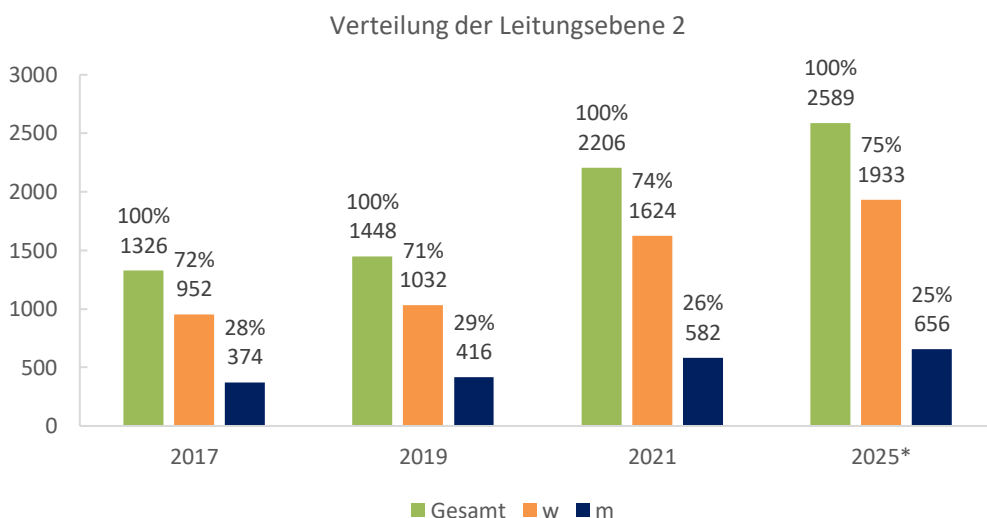


Abbildung 6: Geschlechterverteilung und -entwicklung Leitungsebene 2

<sup>1</sup> Leitungsebene 1 zum 30.06.2025: A13 bis A15, AT, E13 bis E15Ü

<sup>2</sup> Leitungsebene 2 zum 30.06.2025: A10 bis A12, E9 bis E12, RG [Kr.] 9B bis EG 12

<sup>3</sup> Im Folgenden werden alle Beschäftigten der Uniklinik, die in den unter 2.3 genannten Entgeltgruppen eingestuft sind, betrachtet, unabhängig davon, ob sie tatsächlich eine leitende Tätigkeit ausüben.

\*30.06.2025

### 2.3.2 Leitungsebenen auf Grundlage der Daten der Mitarbeitendenbefragung

Im nächsten Schritt erfolgt die Auswertung der Leitungsebenen ergänzend nach einer anderen Systematik. Hintergrund ist, dass durch die Zuordnung über die Entgeltgruppen vs. eine Verzerrung stattfindet. So sind viele Beschäftigte in der Entgeltgruppe 13 entweder Führungskraft oder aber Referent/in. Im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung (MAB) wurden Beschäftigtenlisten (inkl. der jeweiligen Führungskräfte) mit allen Bereichen der Uniklinik Köln händisch abgestimmt. Diese Listen bilden die Datenbasis der folgenden Auswertungen. Der Datensatz ohne Tochterunternehmen und Auszubildende hat damit einen Stand vom Stichtag 1.3.2024.

#### Dargestellte Berufsgruppen

Separat ausgewertet wurden die Personen die den beiden Berufsgruppen „Verwaltung, Sekretariate“ (N = 1.353) und „Pflegedienst“ (N = 3.275) zugeordnet sind. Eine separate Auswertung des Medizinisch Technischen Dienstes wurde nicht vorgenommen, da in dieser Berufsgruppe nur vier Führungskräfte hinterlegt waren, die Stichprobe ist demnach zu gering. Alle anderen Beschäftigten der Berufsgruppe sind Führungskräften zugeordnet, die dem Ärztlichen oder Wissenschaftlichen Dienst zugehören. Die Berufsgruppe Funktionsdienst ist in der Logik der MAB nicht ausgewiesen. In der Gesamtauswertung der Führungsebenen der Nicht-Wissenschaftlichen Beschäftigten finden sich die N = 5.979 Personen aller Berufsgruppen die nicht dem „Ärztlichen Dienst“ und „Wissenschaftlichen Dienst“ zugeordnet sind. Demnach sind z. B. N = 24 Beschäftigte der Apotheke und N = 19 Beschäftigte des Dekanats nicht enthalten, da diese als Wissenschaftlich Beschäftigte geführt werden, sowie N = 7 Ärztliche Beschäftigte des Betriebsärztlichen Dienstes.

#### Dargestellte Führungsebenen

Je Berufsgruppe sind die verschiedenen Führungsebenen benannt dargestellt. In der Gesamtgrafik wurden auf Ebene 4 Team-/Gruppenleitungen, auf Ebene 3 Abteilungsleitungen und Pflegedienstleitungen und auf Ebene 2 Leitungen der Geschäftsbereiche und Stabstellen bzw. Stabsabteilungen und auf Ebene 1 der gesamte Vorstand abgebildet.

Auf dieser Datenbasis zeigt sich nun über die gesamten nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten der Uniklinik Köln hinweg eine Abnahme des Anteils weiblicher Führungskräfte mit steigender Hierarchieebene (Anteil weibliche: Beschäftigte: 76% - Ebene 4: 57% - Ebene 3: 44% - Ebene 2: 42% - Ebene 1: 20%). Bei separater Betrachtung der Berufsgruppe Verwaltung ist auf der Ebene 4 (54%) und Ebene 3 (57%) weniger als jede zweite Führungskraft weiblich, auf Ebene 2 sinkt der Anteil weiblicher Führungskräfte auf dann noch etwas mehr als jede dritte Führungskraft (38%). Im Pflegedienst sind etwa 2/3 (63%) der Führungskräfte auf Ebene 4 weiblich, auf Ebene 3 sinkt der Anteil auf dann noch 40%.

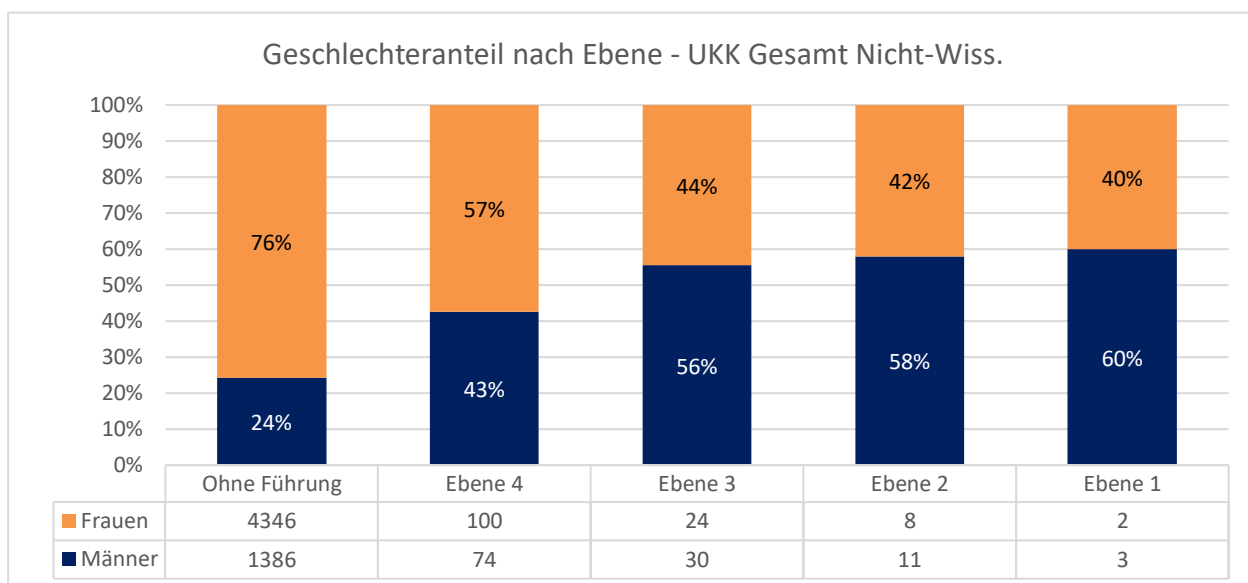


Abbildung 7: Geschlechteranteil nach Führungsebene; Basis der MAB; Stand 1.3.24; Custom4=UKK, Custom1= Pflegedienst, Verwaltung/Sekretariate, Medizinisch Technischer Dienst, Technik und Service, Medizinisch Therapeutischer Dienst und Sonstige; der Vorstand ist komplett abgebildet

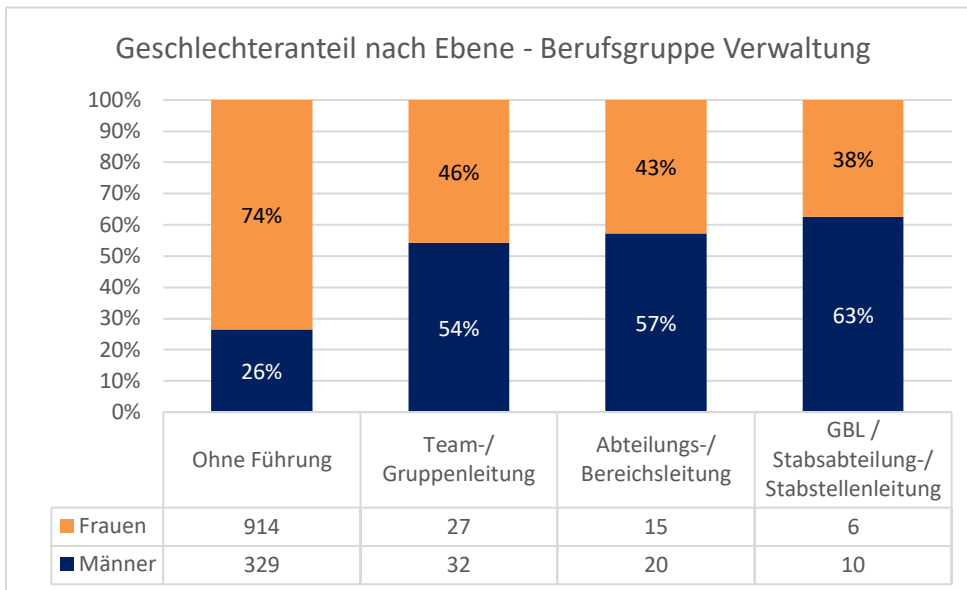


Abbildung 8: Geschlechteranteil nach Führungsebene, Berufsgruppe Verwaltung/ Sekretariate; Basis der MAB; Stand 1.3.24; Custom4=UKK; Custom1=Verwaltung/Sekretariate; N=1353

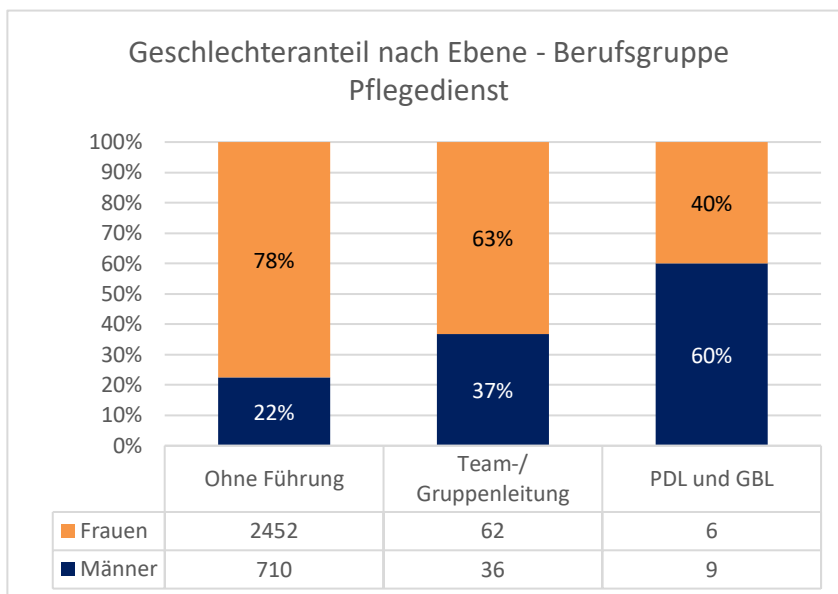


Abbildung 9: Geschlechteranteil nach Führungsebene, Berufsgruppe Pflegedienst; Basis der MAB; Stand 1.3.24; Custom4=UKK; Custom1=Pflegedienst; N=3275

## 2.4 Altersstruktur

Zum 30.06.2025 stellt bei den nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten die Altersgruppe 26-35 Jahre mit 2.278 Personen (31%; +4%) weiterhin die größte Gruppe dar. Die Altersgruppe der <25-jährigen hat sich von 620 auf 519 Personen etwas verringert und macht damit nur noch 7% (-3%) der Belegschaft aus. Es fällt auf, dass insbesondere in der nachkommenden Generation der <25-jährige mit 82% der höchste Anteil an weiblichen Beschäftigten der Altersgruppe vorzufinden ist. Die Altersgruppe 36-45 Jahre macht geschlechtsunabhängig 23% (-2%) der Belegschaft aus. Der Anteil der 46-55-jährigen hat sich auf 19% etwas verringert (-3%), der Anteil der > 56-jährigen auf 20% minimal erhöht (+1%).

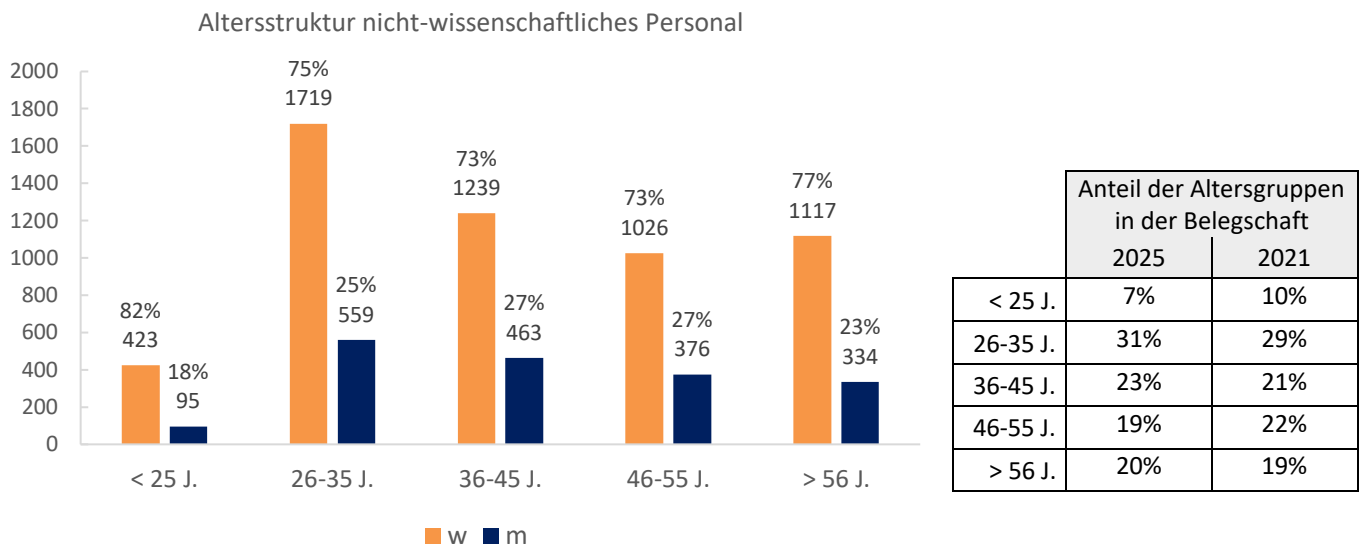


Abbildung 10: Altersstruktur nicht-wissenschaftliche Beschäftigte gesamt zum 30.06.2025

In der Dienststelle „Funktionsdienst“ gibt es kaum Veränderungen in der Verteilung der Altersgruppen. Die Altersgruppe der 26-35-jährigen geschlechtsunabhängig ist weiterhin am stärksten vertreten (33%; +2%), mit dabei einem Anteil von 81% weiblicher Beschäftigter. Die der <25-jährigen weiterhin am geringsten (10%; +/-0%), mit allerdings einem Anteil von 89% weiblichen Beschäftigten. Die anderen Altersgruppen machen 19% (36-45 Jahre; +/-0%), 17% (46-55 Jahre; -4%) und 20% (>56 Jahre; +1%) der Belegschaft aus.

Altersstruktur Dienstart Funktionsdienst

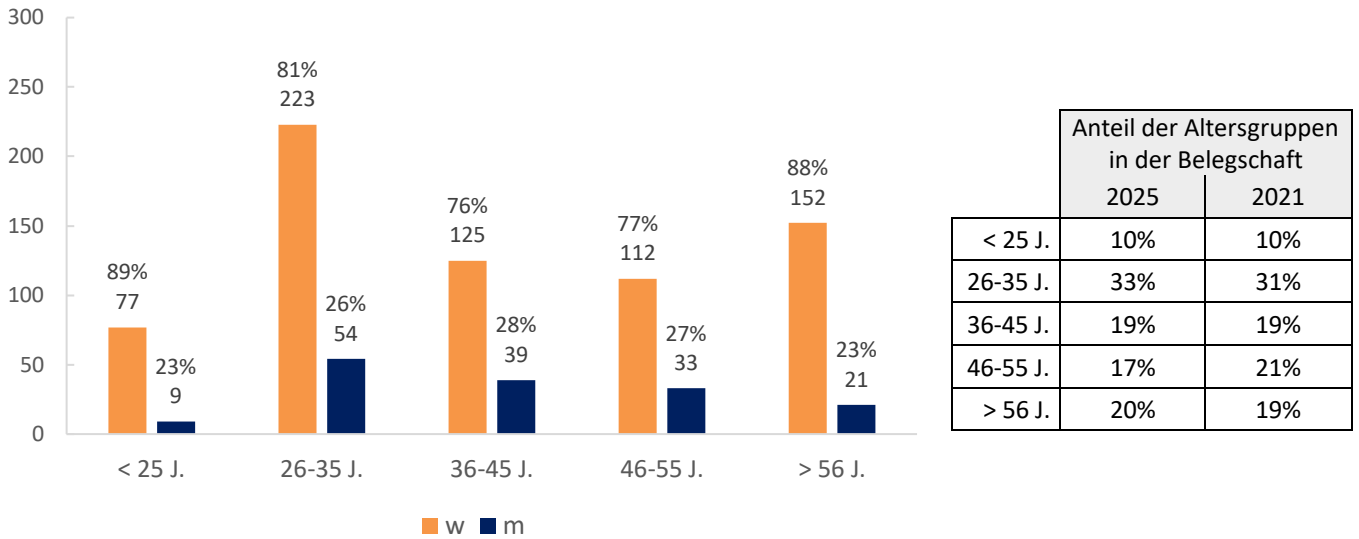


Abbildung 11: Altersstruktur Dienstart Funktionsdienst zum 30.06.2025

Die Dienstart Pflege hat mit 43% in der Altersgruppe 26-35 Jahre (+5%) weiterhin einen höheren Anteil als im Durchschnitt der gesamten Beschäftigten. Der Anteil der Pflegekräfte in den höheren Altersgruppen ist zwar im Vergleich zu 2021 gestiegen, nimmt aber mit steigender Altersgruppe anteilig weiterhin stetig ab. Der Anteil der Altersgruppe der <25-jährigen ist in der Dienstart Pflege mit 10% deutlich geringer als noch in 2021 (-7%).

Altersstruktur Dienstart Pflege

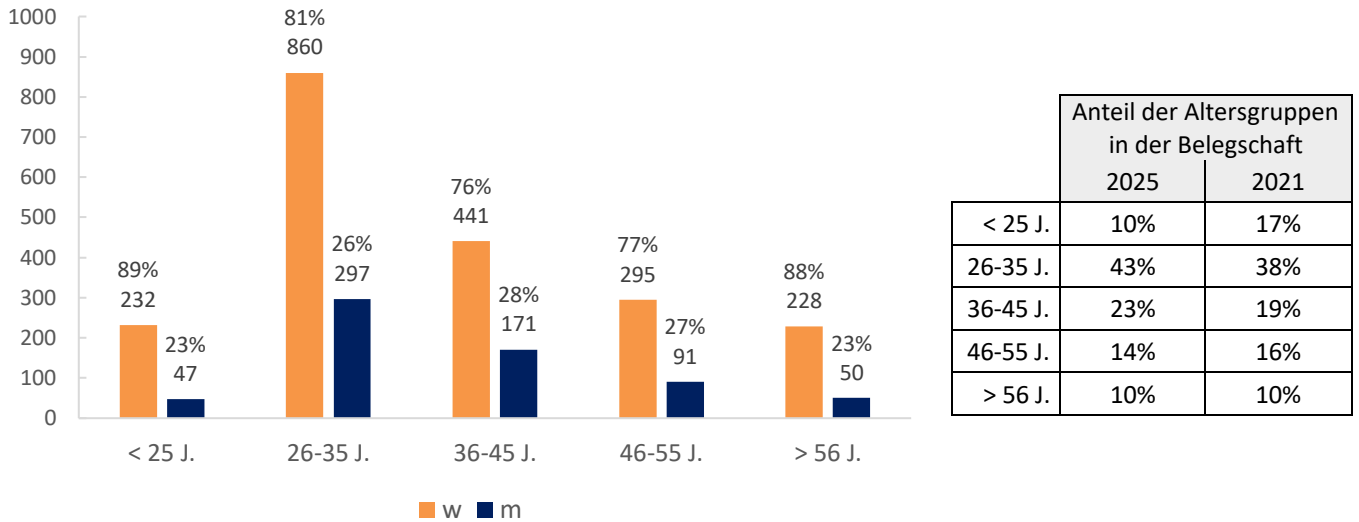


Abbildung 12: Altersstruktur Dienstart Pflege zum 30.06.2025

## 2.5 Teilzeit

Zum 30.06.2025 waren knapp 34% der Belegschaft, insgesamt 3.002 Beschäftigte in Teilzeit<sup>4</sup> tätig (-4%). Damit sind weiterhin etwas mehr als ein Drittel aller Beschäftigten der Uniklinik Köln in Teilzeit tätig. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil weiblicher Beschäftigter mit 86% wesentlich höher, als der männlicher Beschäftigter (14%). Die geschlechtsspezifische Verteilung der Teilzeitquoten ist damit zu 2021 konstant geblieben. In Relation zu der Gesamtanzahl der Beschäftigten je Geschlecht wird der Unterschied der Teilzeitquoten ebenfalls deutlich: 40% der weiblichen Beschäftigten sind in Teilzeit und nur 18% der männlichen Beschäftigten.

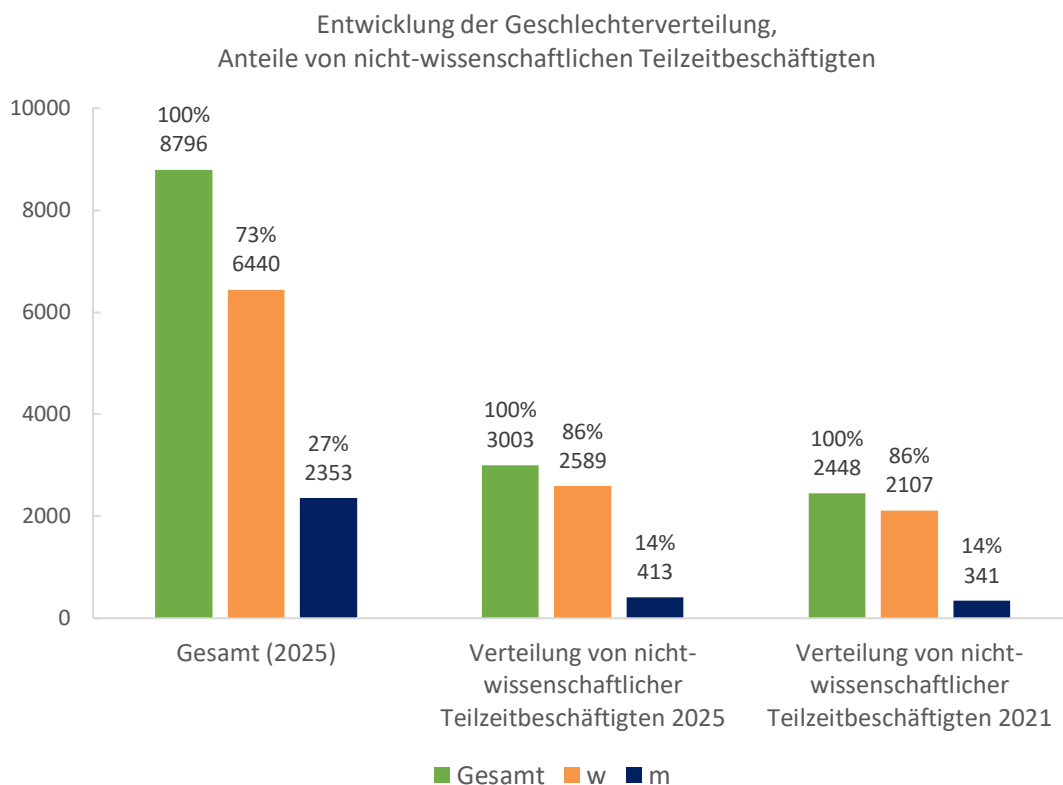


Abbildung 13: Entwicklung der Geschlechterverteilung von Teilzeitbeschäftigten

<sup>4</sup> Teilzeit = kleiner 100 % der Vollarbeitszeit

Auch bei Betrachtung der verschiedenen Dienstarten zeigt sich, dass weiterhin deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten. Im Funktionsdienst und im Pflegedienst war es 2025 jede zweite der Frauen in der Dienstart, bei den Männern fast jeder Dritte (31% im Pflegedienst und 28% im Funktionsdienst). Im Verwaltungsdienst (19%) und Medizinisch-technischen Dienst (nicht.-wiss.) (18%) bleiben die Anteile der in Teilzeit arbeitenden männlichen Beschäftigten weiterhin deutlich geringer als der Anteil unter den weiblichen Beschäftigten (Verwaltungsdienst 39% und Medizinisch-technischen Dienst (nicht.-wiss.) 45%).

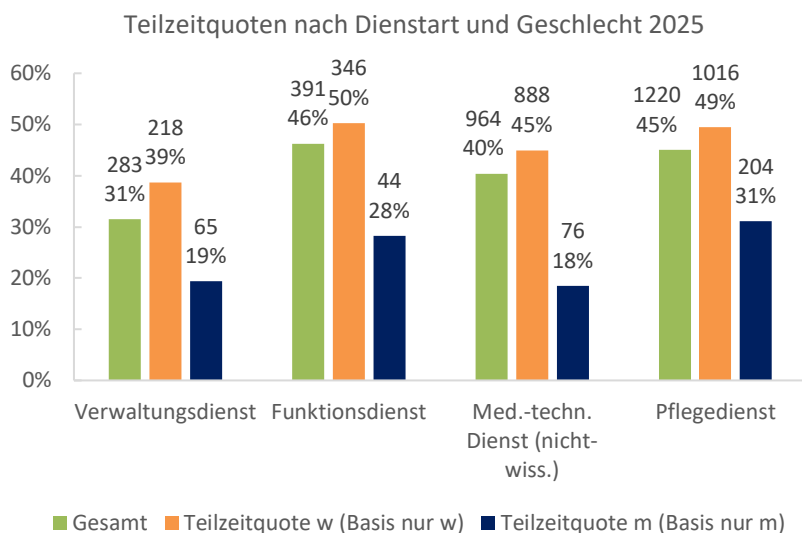


Abbildung 14: Teilzeitquoten nach Dienstart und Geschlecht zum 30.06.2025

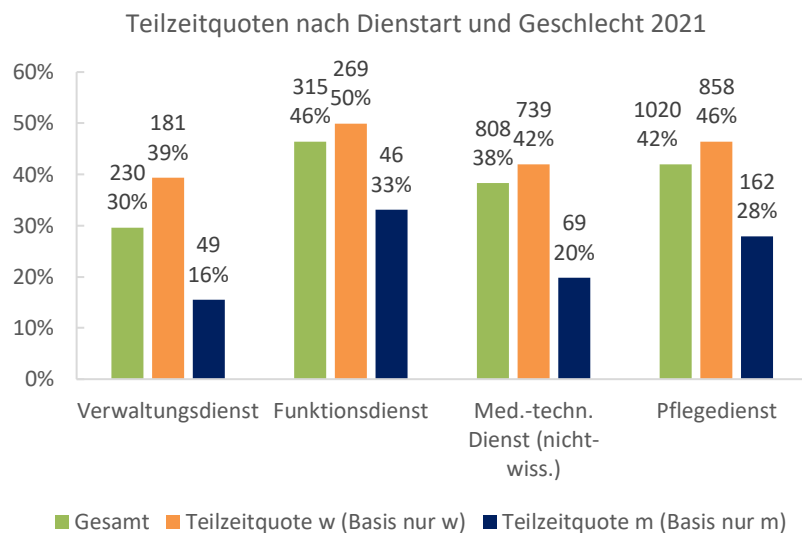


Abbildung 15: Teilzeitquoten nach Dienstart und Geschlecht zum 30.06.2025

Geschlechterdifferenziert lässt sich im Zeitraum 2021 bis 2025 eine Verringerung der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern jeweils in Bezug auf die Anzahl weiblicher bzw. männlicher Beschäftigter um jeweils 4%-Punkte aufzeigen. Im Vergleich dazu waren die Anteile von 2017 zu 2021 prozentual um etwa diese Anteile gestiegen (3% bzw. 4%).

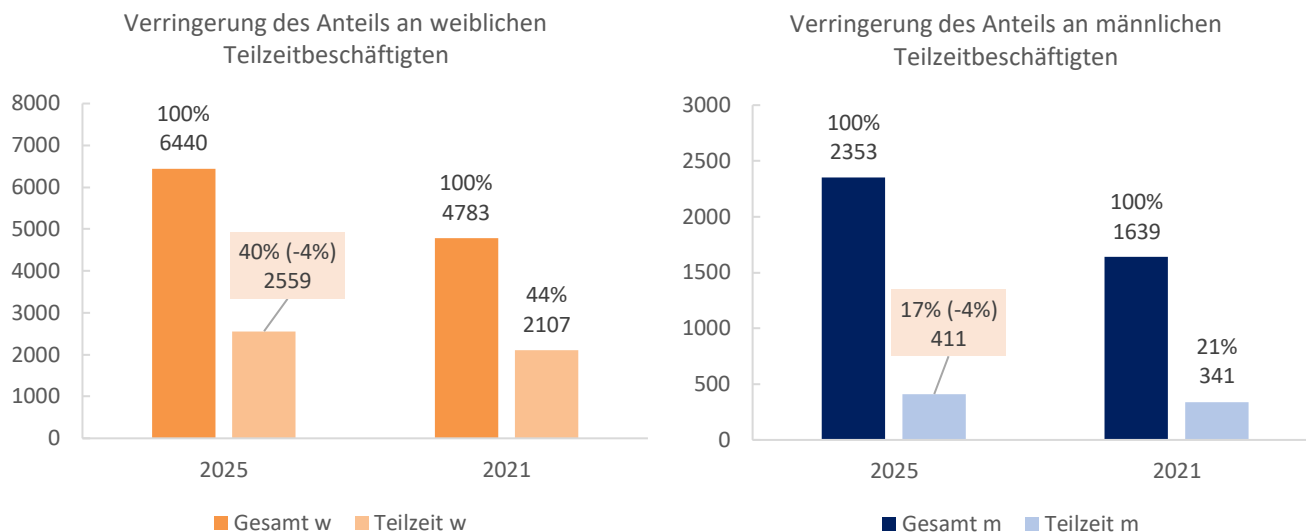


Abbildung 16: Geschlechterdifferenzierte Steigerung der Teilzeitbeschäftigten

## 2.6 Elternzeit

Zum 30.06.2025 befanden sich insgesamt 3% ( $N = 255$ ) der nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten der Uniklinik Köln in Elternzeit. Davon waren 94% ( $N = 239$ ) Frauen und 6% ( $N = 16$ ) Männer. Bezogen auf die Anzahl weiblicher Beschäftigter befanden sich 4% der Frauen und bezogen auf die Anzahl männlicher Beschäftigter rund 1% der Männer in Elternzeit. Im Vergleich zu 2021 sind damit prozentual weniger weibliche Beschäftigte in Elternzeit (-2%-Punkte) und gleich viele der männlichen Beschäftigten.<sup>5</sup>

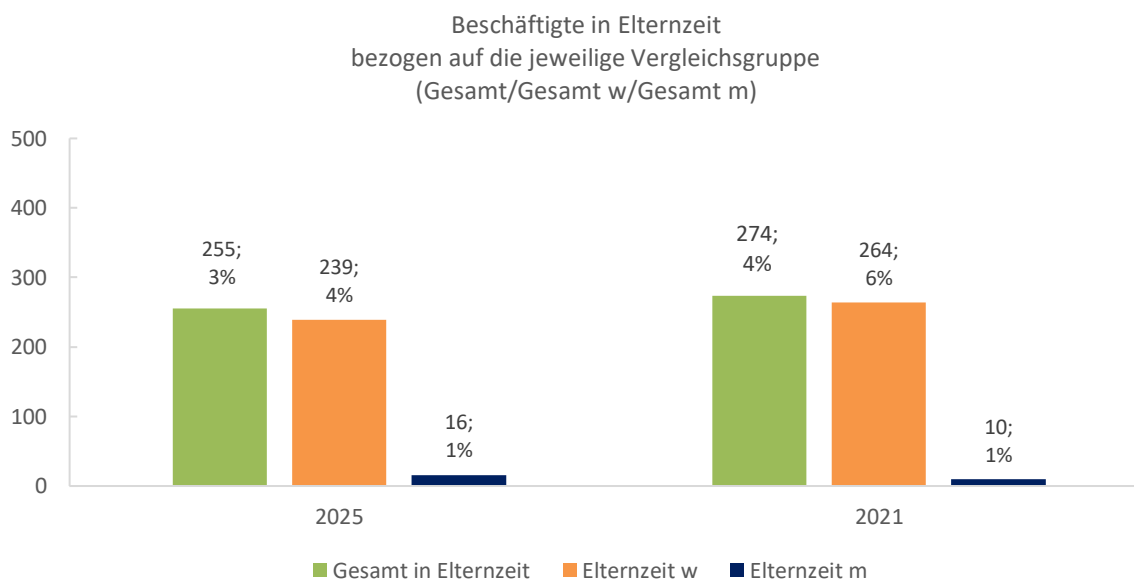


Abbildung 17: Beschäftigte in Elternzeit zum 30.06.2025 im Vergleich zum 31.12.2021

<sup>5</sup> Die Auswertung der Dauer der beantragten Elternzeit soll für den Gleichstellungsplan zum Vergleich ausgewertet werden. Aufgrund des hohen Aufwands im Vergleich zum Mehrwert wurde für den Zwischenbericht auf diese detailliertere Auswertung verzichtet.

## 2.7 (Beantragte) Mobilarbeit

Das Thema Mobilarbeit soll zukünftig im Gleichstellungsplan Berücksichtigung finden und wird hier im Zwischenbericht erstmalig ausgewertet. Hierfür wurde der Zeitraum 1.1.24 – 31.12.24 aus SP Expert ausgewertet<sup>6</sup>. Somit wurden die Gesamtdaten des Jahres 2024 und damit Daten von mehr Personen ausgewertet als zum Stichtag 30.6.25 beschäftigt waren. Vermutlich, da Beschäftigte im Verlauf des Jahres 2024 neu hinzugekommen sind, Ausgeschiedene aber noch enthalten sind.

2024	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt
Beschäftigte der Uniklinik Köln in SP Expert, nicht-wiss.	6646	2271	8917	75%	25%	100%
davon Mobilarbeit (Mobilarbeitszeit/Ist-Arbeitszeit > 0 %)	777	352	1129	69%	31%	100%
	12%	15%	13%			

Tabelle 3: Beschäftigte mit beantragter Mobilarbeit 2024

Insgesamt nutzten im Jahr 2024 N=1.129 (13%) Personen der nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten die Möglichkeit zur Mobilarbeit. Davon 69% (N=777) Frauen und 31% (N=352) Männer. Werden die Nutzungsraten allerdings in Relation zur Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht gesetzt, zeigt sich, dass prozentual gesehen, tendenziell mehr der Männer (15%) als der Frauen (12%) Mobilarbeit nutzen<sup>7</sup>. Von den Frauen wurden im Mittelwert 23% (MW=23%; MD=23%) der Ist-Arbeitszeit in Mobilarbeit verbracht, bei den Männern waren es 26% (MW=26%; MD=28%) der Ist-Arbeitszeit.

## 3. Prognose der Personalstruktur

Die im Gleichstellungsplan dargestellte Personalprognose zu Veränderungen aufgrund von bevorstehenden Austritten etc. wird für den Zwischenbericht nicht vorgenommen.

<sup>6</sup> Aus SAP wurde der „Bereich 5609“ definiert, da darin die Beschäftigten der UK Köln enthalten sind und nicht z. B. Töchter. Allerdings ist die Stichprobe größer als die der nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten (s. Kapitel 2), da hier die Auszubildenden etc. nicht rausgefiltert werden konnten.

<sup>7</sup> Die Berechnung erfolgte anhand der Stichprobe mit Nutzungsrate der Mobilarbeit >0%.

## 4. Gleichstellungsziele und Maßnahmen

Nach § 6 LGG sind drei Zielvorgaben bei der Erstellung eines Gleichstellungsplans zu nennen:

- › Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
- › die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer und
- › der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Die Uniklinik Köln hat für sich daraus die folgenden Ziele abgeleitet:

- › Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken,
- › eine gezielte Förderung und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen der Uniklinik Köln voranzutreiben,
- › (sexueller) Diskriminierung entgegenzuwirken und einen möglichst angstfreien Arbeitsraum zu schaffen.

Maßnahmen zur Umsetzung stehen nicht alleine, sondern sind immer im Gesamtzusammenhang für alle drei oben genannten Ziele zu sehen. Daneben werden allgemeine Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung realisiert und ständig ausgebaut. Im Folgenden wird auf den Stand zur Umsetzung der geplanten Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan eingegangen.

### 4.1 Schwerpunktsetzung: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

#### 4.1.1 Flexible Arbeitszeitmodelle ausbauen und fördern

Ein Aspekt zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Entwicklung und Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle. Gleitzeit und Möglichkeiten der Teilzeitarbeit auf allen Ebenen kommen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten in der Uniklinik Köln bereits zum Einsatz und werden weiter ausgebaut. Die bisherigen Maßnahmen im Vorfeld des aktuellen Gleichstellungsplans wurden fortgeführt. Zusätzlich wurde bzgl. „Einrichtung eines Pflegepools und Einrichtung der App myShift“ der Pflegepool der Allgemeinpflege erweitert und myShift-Dienste für die Berufsgruppe des Patienten Service erweitert.

Die Evaluation des Projektes „Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Pflege“ ist erfolgt. Das Projekt für die Pflege ist abgeschlossen worden und in den Alltag integriert. Es werde nicht sonderlich genutzt, aber es ist bei Bedarf da und im Intranet beschrieben unter: <https://intranet.uk-koeln.de/unternehmensbereiche/geschaeftsbereiche/geschaeftsbereich-personal/personalportal/familienfreundliche-arbeitszeiten-im-pflegedienst>.

Die geplante Maßnahme „Einrichtung von individuellen Home-Office Arbeitsplätzen prüfen“ sei durch die neue Dienstvereinbarung zu Mobilarbeit nicht mehr relevant (Mobilarbeit werde angeboten und in Anspruch genommen).<sup>8</sup> Zur geplanten Maßnahme „Identifizierung weiterer Bereiche mit Arbeitszeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren und Ausrollen des Projekts“ ist zu prüfen, ob dies weiterhin ein relevantes Ziel ist.

Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans	Aktueller Stand
Ausbau und ggf. Anpassung flexibler Arbeitszeitmodelle „Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Pflege“	Fortgeführt
Einrichtung eines Pflegepools und Einrichtung der App myShift	Fortgeführt
Abschluss der Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten	Fortgeführt
Geplante Maßnahmen im Zeitraum dieses Gleichstellungsplans	
Fortführung der Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans	Fortgeführt
Evaluation des Projektes „Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Pflege“	Ist erfolgt
Identifizierung weiterer Bereiche mit Arbeitszeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren und Ausrollen des Projekts	Nicht umgesetzt; Prüfen: weiter relevant?
Verantwortlicher Bereich	
Alle Fachbereiche, GB Personal, uk-it	

<sup>8</sup> Im Gleichstellungsplan wurde ursprünglich die Bezeichnung „Home-Office“ verwendet. An der UK Köln wurde allerdings das Konzept unter dem Stichwort „Mobilarbeit“ stattdessen eingeführt und ist daher hier und bei den Auswertungen so benannt.

Tabelle 4: Maßnahmen „Flexible Arbeitszeitmodelle“

#### 4.1.2 Teilzeitbeschäftigung

Auf Teilzeitbeschäftigungen finden die Bestimmungen des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit, des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie des Tarifvertrages der Länder (TV-L) Anwendung. Wesentlich ist, dass eine Teilzeitbeschäftigung das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Die diesbezüglichen Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans wurden fortgeführt. Die geplante Maßnahme „Erarbeitung eines Fortbildungskonzeptes zu „Führung in Teilzeit““ ist bisher noch nicht erfolgt.

Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans	Aktueller Stand
Regelmäßige Aktualisierung der Informationsaufbereitung zur Auswirkung von Arbeitszeitreduzierung	Fortgeführt
Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte und den Personalrat des Klinikums	Fortgeführt
Möglichkeiten zur befristeten Umverteilung von Vollzeit auf Teilzeit	Fortgeführt
Individuelle Vereinbarungen „Führen in Teilzeit“ auf Fachbereichsebene	Fortgeführt
Geplante Maßnahmen im Zeitraum dieses Gleichstellungsplans	
Fortführung der Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans	Fortgeführt
Erarbeitung eines Fortbildungskonzeptes zu „Führung in Teilzeit“	Nicht umgesetzt
Verantwortlicher Bereich	
Alle Fachbereiche, GB Personal, Gleichstellungsbüro, Personalrat des Klinikums	

Tabelle 5: Maßnahmen „Teilzeitbeschäftigung“

#### 4.1.3 Kinderbetreuung

Ein weiterer wichtiger Baustein zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist die Fortführung und Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Uniklinik Köln.

Die Maßnahmen, die im Vorfeld des aktuellen Gleichstellungsplans erfolgt sind, wurden fortgeführt. Bzgl. der Maßnahme „Parkraumkommission“ ist zu beachten, dass bei der Vergabe von Einfahrtgenehmigungen grundsätzlich auch persönliche Gründe wie die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen geprüft werden. Die aktuelle Dienstvereinbarung sieht vor, dass eine Einfahrtgenehmigung aus persönlichen Gründen erteilt werden kann, wozu diese Fälle zählen.

Transparenz wird durch eine Orientierungshilfe zur Antragstellung geschaffen, die im Intranet veröffentlicht ist. Dort ist der Prozess entsprechend beschrieben. [https://intranet.uk-](https://intranet.uk-koeln.de/unternehmensbereiche/geschaeftsbereiche/geschaeftsbereich-personal/personalportal/parken)

[koeln.de/unternehmensbereiche/geschaeftsbereiche/geschaeftsbereich-personal/personalportal/parken](https://intranet.uk-koeln.de/unternehmensbereiche/geschaeftsbereiche/geschaeftsbereich-personal/personalportal/parken)

Die geplante Maßnahme im Rahmen des aktuellen Gleichstellungsplans „Regelmäßige Prüfung des Betreuungsbedarfs der Beschäftigten und ggf. Plätze für Mehrbedarf zur Verfügung stellen“ erfolgt laufend. Für die Anzahl der Kita-Plätze erfolgt eine regelmäßige Auswertung und Prüfung des Anmeldepools sowie eine Weitergabe der Informationen an die Gleichstellung. Zur Zeit ist bzgl. der Kita-Plätze allerdings keine Aufstockung des Betreuungsangebots geplant. Bei den Ferienbetreuungsplätzen wurde das Betreuungsangebot in den Sommerferien 2025 um 10 Plätze erweitert und war bereits ab 6 Jahren geöffnet (nur für Schulkinder).

Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans	Aktueller Stand
Regelmäßige Aktualisierung der Informationsbereitstellung im Intranet	Fortgeführt
Bereitstellung der Kindertagesstätte mit 90 Plätzen	Fortgeführt
Betreuungsangebot in den Ferien für Kinder im Alter von 7-12 Jahren	Fortgeführt
Parkraumkommission: Kriterien für Einfahrtgenehmigungen für Eltern und pflegende Angehörige hinzugefügt	Fortgeführt
Geplante Maßnahmen im Zeitraum dieses Gleichstellungsplans	
Fortführung der Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans	Fortgeführt
Regelmäßige Prüfung des Betreuungsbedarf der Beschäftigten und ggf. Plätze für Mehrbedarf zur Verfügung stellen	Ist erfolgt
Verantwortlicher Bereich	
GB Personal, Gleichstellungsbüro	

Tabelle 6: Maßnahmen „Kinderbetreuung“

#### 4.1.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Punkt 4.1.4 umfasst seit dem aktuellen Gleichstellungsplan nicht mehr nur die „4.1.4 Beratungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sondern auch eine darüber hinausgehende Maßnahme. Daher wurde die Überschrift im Rahmen des Zwischenberichts angepasst auf „4.1.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.

Die Maßnahme aus dem Vorfeld des aktuellen Gleichstellungsplans „Aktuelle Informationsbereitstellung und Beratungsangebote“ wird fortgeführt. So steht den Beschäftigten für alle Fragen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ein Beratungsangebot durch die unten aufgeführten Bereiche zur Verfügung, das während der Dienstzeit in Anspruch genommen werden kann. Die Informationsschreiben, die an Beschäftigte versandt werden, die ihren Mutterschutz beginnen oder Elternzeit beantragt haben, werden ebenfalls weiterhin versandt. In 2025 erfolgte eine sprachliche Anpassung der Schreiben, sodass die bereitgestellten Informationen in einem freundlicheren und wertschätzenden Schreibstil vermittelt werden.

Die geplante Maßnahme im Zeitraum dieses Gleichstellungsplans „Sicherstellung des Zugangs zum Intranet und Fort- und Weiterbildungsangebot während Mutterschutz und Elternzeit“ ist erfolgt. Generell bleibt das Benutzerkonto aktiv.

Hintergrundinformation zum Kontenlebenszyklus:

- Die Personal-Stammdaten zu Eintritt, Änderung, Austritt und Wiedereintritt werden aus dem Personalmanagementsystem automatisiert über das „Identity and Access Management“ (IAM) in die jeweiligen Zielsysteme übernommen. Das Benutzerkonto bildet die Grundlage für die Authentifizierung an zentralen IT-Systemen der Uniklinik, z. B. Active Directory, E-Mail, Citrix.
- Im Rahmen von Elternzeit oder Mutterschutz erfolgt keine Statusänderung durch die Personalabteilung. Das Konto bleibt aktiv, wodurch grundsätzlich weiterhin ein Zugriff auf interne Ressourcen (z. B. Intranet, Fortbildungsportale oder E-Mail-Kommunikation) möglich ist.

Zugriffsmöglichkeiten während Mutterschutz oder Elternzeit laut Informationen der uk-it:

- Der Zugang zu internen Informationen und Fortbildungsangeboten kann, abhängig von der individuellen Ausstattung und Kontenkonfiguration, auf unterschiedlichen Wegen erfolgen:
  1. Nur Intranet Zugriff: über die mobile App „UKK Aktuell (Uniklinik Köln)“ für iOS und Android (inkl. Zugriff auf interne Intranet Bereiche nach Registrierung) oder über Blackberry-MDM
  2. Intranet & Fortbildung: über vorhandene dienstliche Endgeräte, z. B. Secure Notebooks oder über VPN-Zugang (Wissenschaftsnetz) oder Citrix oder Blackberry-MDM
- Sofern zusätzliche technische Voraussetzungen (z. B. MFA oder VPN-Zugang) erforderlich sind, können diese bei Bedarf über die üblichen IT-Serviceprozesse beantragt werden.
- Hinweis: Wird ein Secure Notebook über einen Zeitraum von mehr als 90 Tagen nicht mit dem Netzwerk verbunden, wird das Gerätekonto aus Sicherheitsgründen automatisch deaktiviert. Eine Reaktivierung des Gerätekontos kann durch den IT-Service erfolgen.

<b>Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans</b>	
Aktuelle Informationsbereitstellung und Beratungsangebote	Fortgeführt
<b>Geplante Maßnahmen im Zeitraum dieses Gleichstellungsplans</b>	
Fortführung der Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans	Fortgeführt
Sicherstellung des Zugangs zum Intranet und Fort- und Weiterbildungsangebot während Mutterschutz und Elternzeit	Ist erfolgt
<b>Verantwortlicher Bereich</b>	
Gleichstellungsbüro, Beratungsstelle für Beschäftigte, Personalrat des Klinikums, GB Personal, alle Fachbereiche, uk-it	

Tabelle 7: Maßnahmen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“

#### 4.1.5 Beratungen zum Thema „Pflegebedürftige Angehörige“

Ein weiterer Themenkomplex mit steigender Nachfrage ist die Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen. Die Angebote in diesem Schwerpunkt werden fortgeführt.

Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans	Aktueller Stand
Angebote der Beratungsstelle für Beschäftigte, der Gleichstellungsbeauftragten und des PIZ	Fortgeführt
Geplante Maßnahmen im Zeitraum dieses Gleichstellungsplans	
Fortführung der Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans	Fortgeführt
Verantwortlicher Bereich	
Beratungsstelle für Beschäftigte, Gleichstellungsbüro, PIZ	

Tabelle 8: Maßnahmen „Beratungen zum Thema Pflegebedürftige Angehörige“

#### 4.2 Schwerpunktsetzung: Weiterbildung stärken

Die Maßnahmen im Vorfeld des Gleichstellungsplans werden fortgeführt. Das Angebot wird jährlich angepasst. Die Seminare des Bildungszentrums werden zwar hauptsächlich in Präsenz in der Zeit von 08:30 – 16:00 Uhr angeboten, es gibt aber auch z. B. halbtägige Seminare und Online-Kurzseminare.

Die geplante Maßnahme „Aufnahme der Übernahme von Betreuungskosten während Weiterbildungsmaßnahmen in Standardverfahren und Bereitstellung entsprechender Informationen im Intranet“ ist bisher nicht erfolgt. Hierbei geht es um die Übernahme von Betreuungskosten während Fortbildungen, die außerhalb der "normalen Arbeitszeiten" liegt, also insbesondere für Teilzeitbeschäftigte und für mehrtägige Veranstaltungen (z. B. mit Übernachtungen) relevant wären. Die Kommunikation dieser Möglichkeit ist aktuell noch nicht kommuniziert und der dahinterliegende Prozess der Abrechnung in einem Standardverfahren scheint komplex.

Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans:	Aktueller Stand
Prüfung einer möglichen Weiterentwicklung des Fortbildungsangebots	Fortgeführt
Prüfung, ob das Fortbildungsangebot zeitlich so gestaltet werden kann, dass eine Teilnahme bei Teilzeitbeschäftigung erleichtert wird	Fortgeführt
Geplante Maßnahmen im Zeitraum dieses Gleichstellungsplans:	
Fortführung der Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans	Fortgeführt
Aufnahme der Übernahme von Betreuungskosten während Weiterbildungsmaßnahmen in Standardverfahren und Bereitstellung entsprechender Informationen im Intranet	Nicht umgesetzt
Verantwortlicher Bereich:	
GB Personal, Arbeitsgruppe Gleichstellung, ZMS	

Tabelle 9: Maßnahmen „Weiterbildung stärken“

#### 4.3 Schwerpunkt: Umgang mit (sexueller) Diskriminierung

Die Maßnahmen im Vorfeld zum Gleichstellungsplan werden alle fortgeführt. Die im Gleichstellungsplan geplanten Maßnahmen sind weitestgehend bereits umgesetzt. So wird die am 1.7.2021 durch den Vorstand verabschiedete Antidiskriminierungsrichtlinie ohne Änderungen fortgeführt („Umsetzung, Evaluation und Weiterentwicklung der Richtlinie“).

„Roll-Out und Evaluation des Unterrichtskonzeptes auf alle Schulen der Gesundheitsfachberufe und für die Auszubildenden nach BBiG“: Die Implementierung sei insgesamt abgeschlossen. Die Evaluation stehe aus, es zeige sich aber schon, dass die Umsetzung in den Bereichen unterschiedlich gut erfolgt sei. Zudem beteiligt sich die Lindenburg Akademie der Uniklinik Köln als eine von zehn kooperierenden Bildungseinrichtungen am bundesweiten Projekt „Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung“.

Im Schulungsbereich wurde ein regelmäßiges Seminarangebot zum Umgang mit sexualisierter Gewalt im Führungskräfte-Training „Gemeinsam in Führung gehen“ geschaffen: Die Veranstaltung wird aktuell zweimal im Jahr angeboten. Zudem wurde das Seminar in 2025 einmal für die oberste Führungsebene (Klinikdirektion, GB-Leitung etc.) angeboten. Für die Beschäftigten ist das Thema sexualisierte Gewalt im Trainingsangebot „Ups...zufällige Berührung?! – Professioneller Umgang mit Nähe-Distanz“ mit enthalten.

Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans	Aktueller Stand
Verabschiedung der Antidiskriminierungsrichtlinie	Fortgeführt
Seminarangebot „Ups...zufällige Berührung?! Professioneller Umgang mit Nähe-Distanz“ für alle Beschäftigten	Fortgeführt
Juristisches Schulungsangebot „Handlungssicherheit bei sexualisierter Gewalt“ für alle Personen mit Führungsverantwortung, Praxisanleitende und Beschäftigte der Personal- und Rechtsabteilung	Fortgeführt
Entwicklung Unterrichtskonzept zur Prävention und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und Stalking für alle Schulen der Gesundheitsfachberufe, Pilotierung in Schule für Pflegefachberufe	Fortgeführt
Beratungsangebote durch die in § 6 der Richtlinie genannten Anlaufstellen	Fortgeführt
Geplante Maßnahmen im Zeitraum dieses Gleichstellungsplans	
Umsetzung, Evaluation und Weiterentwicklung der Richtlinie	Ist erfolgt
Roll-out und Evaluation des Unterrichtskonzepts auf alle Schulen der Gesundheitsfachberufe und für die Auszubildenden nach BBiG	Ist erfolgt
Implementierung eines regelmäßigen Seminarangebots zum Umgang mit sexualisierter Gewalt im Führungskräfte- und Teamtraining „Gemeinsam in Führung gehen“	Ist erfolgt
Implementierung eines Schulungsangebots zum Umgang mit sexualisierter Gewalt für alle Beschäftigten im Bildungszentrum	Ist erfolgt
Verantwortlicher Bereich	
Alle Beratungsstellen, Gleichstellungsbüro, GB Personal, Rechtsabteilung	

Tabelle 10: Maßnahmen „Umgang mit (sexueller) Diskriminierung“

#### 4.4 Allgemeine Maßnahmen

Für die allgemeinen Maßnahmen des Gleichstellungsplans gilt, diese regelmäßig fortzuschreiben und auf Ihre Wirksamkeit zu überprüfen.

##### 4.4.1 Stellenausschreibung, Auswahlverfahren, Stellenbesetzung

Die Maßnahmen zu diesem Aspekt werden fortgeführt. So enthalten die Stellenanzeigen der Uniklinik Köln sowohl den Passus „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt.“ als auch den Passus „Der Arbeitsbereich ist für die Besetzung mit Teilzeitkräften grundsätzlich geeignet.“ Zudem wirkt die Gleichstellungsbeauftragte aktiv an Auswahlverfahren für die Nachbesetzung strategisch wichtiger Positionen mit. Für die Forderung, dass Auswahlkommissionen möglichst zur Hälfte mit Frauen besetzt werden sollen, muss berücksichtigt werden, dass Kommissionen teilweise an die Einbindung spezieller Funktionen/Positionen gebunden sind und sich nicht primär nach dem Geschlecht zusammensetzen können. Eine Prüfung der Zusammensetzung der Kommissionen ist daher nicht erfolgt.

##### 4.4.2 Girls- und Boys-Day

Der Girls- und Boys-Day 2024 und 2025 haben stattgefunden.

##### 4.4.3 Sonstige Maßnahmen

Zudem wurden neben den oben genannten Maßnahmen weitere Schritte ergriffen, die über die im Gleichstellungsplan verankerten Maßnahmen hinaus genannt werden können, da sie einen Beitrag zur Gleichstellung und/oder Vielfalt der Uniklinik Köln leisten. So wurde im März 2024 die „Charta der Vielfalt“ durch den Vorstand unterzeichnet. Damit setzt die Uniklinik Köln ein Zeichen für Vielfalt und Toleranz in der Arbeitswelt und signalisiert die Wertschätzung aller Mitarbeitenden unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Auch die Beteiligung am CSD 2023, 2024 und 2025 mit eigenem Wagen und einer Fußgruppe tragen zu dieser Positionierung bei.

## 5. Institutionelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Die Verwirklichung der Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe aller Beschäftigten und Führungskräfte. Ihre wirksame Umsetzung wird durch institutionelle Strukturen unterstützt und vorangetrieben, die teils gesetzlich vorgegebene sind.

### 5.1 Arbeitsgruppe Gleichstellung

Im Jahr 2005 wurde die Arbeitsgruppe „Gleichstellung“ initiiert und trifft sich seitdem regelmäßig. Die Arbeitsgruppe setzt sich aus Beschäftigten verschiedener Berufsgruppen und Bereichen zusammen. Sie geben auf Grundlage der Bedarfe des Klinikums Anregungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Frauenförderung. Diese Anregungen finden auch im Gleichstellungsplan Berücksichtigung. Die Arbeitsgruppe setzt sich jährlich einen Themenschwerpunkt, mit dem sie sich tiefer auseinandersetzt. Hierzu werden bei Bedarf Workshops oder Vorträge mit Expertinnen und Experten durchgeführt.

#### Aktuelle Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind:

Sebastian Czerny	MVZ der Uniklinik Köln, Geschäftsführer
Dr. Thomas Groß	Zentralbereich Medizinische Synergien, Leiter
Franziska Hart	GB Personal, Referentin Strategie & Grundsatzfragen
Sylvia Herber	Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Lucas Jungbluth	Dekanat der Medizinischen Fakultät, Referent
Giulia Lana	GB Patientenverwaltung, Teamassistentin
Stefan Michels	Unternehmenskommunikation & Marketing, Teamleiter Marketing
Isabella Oppenberg-Weber	Innenrevision, Leiterin der Stabstelle
Stefan Reimers	Pflegedirektion, Pflegedienstleitung Intensivpflege
Sabine Schell-Dürscheidt	Gleichstellungsbeauftragte
Dennis Schwabe	GB Patientenverwaltung, Leiter des Geschäftsbereichs
Roland Tschersche	Assistent der Gleichstellungsbeauftragten
Wechselnde Teilnehmende	Personalrat des Klinikums
Wechselnde Teilnehmende	Jugend- und Auszubildendenvertretung

### 5.2 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte ist die direkte Ansprechpartnerin für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an der Uniklinik Köln beschäftigt sind.

Themenschwerpunkte sind:

- › Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- › Teilzeitbeschäftigung
- › Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- › Frauenförderung
- › Eltern- und Pflegezeit, Sonderurlaub
- › Sexualisierte Gewalt und Stalking

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten für die Hochschulen aus NRW (LaKof). Hochschulübergreifend vertritt die LaKof die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen. Dort finden Austausch, Kooperation und politisches Wirken der Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene statt.

Auf regionaler Ebene arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte im Arbeitskreis der Kölner Gleichstellungsbeauftragten mit. Die aus diesen Mitgliedschaften erwachsene Vernetzung ist von wesentlicher Bedeutung für einen effizienten Informationsaustausch und gegenseitige Hilfestellung bei der Umsetzung der gleichstellungsrelevanten Maßnahmen.

## Abbildungen

Abbildung 1: Übersicht Geltungsbereich Gleichstellungsplan und Zwischenbericht.....	4
Abbildung 2: Gesamtzahl der Beschäftigten zum 30.06.25 (li.) im Vgl. zur Gesamtzahl der Beschäftigten zum 31.12.21 (re.) ...	5
Abbildung 3: Beschäftigtenstruktur nach Dienstarten zum 30.06.2025 .....	6
Abbildung 4: Beschäftigungsstruktur nach Dienstarten zum 31.12.2021 .....	6
Abbildung 5: Geschlechterverteilung und -entwicklung Leitungsebene 1.....	7
Abbildung 6: Geschlechterverteilung und -entwicklung Leitungsebene 2.....	7
Abbildung 7: Geschlechteranteil nach Führungsebene; Basis der MAB; Stand 1.3.24; Custom4=UKK, Custom1= Pflegedienst, Verwaltung/Sekretariate, Medizinisch Technischer Dienst, Technik und Service, Medizinisch Therapeutischer Dienst und Sonstige; der Vorstand ist komplett abgebildet .....	8
Abbildung 8: Geschlechteranteil nach Führungsebene, Berufsgruppe Verwaltung/ Sekretariate; Basis der MAB; Stand 1.3.24; Custom4=UKK; Custom 1=Verwaltung/Sekretariate; N=1353 .....	9
Abbildung 9: Geschlechteranteil nach Führungsebene, Berufsgruppe Pflegedienst; Basis der MAB; Stand 1.3.24; Custom4=UKK; Custom1=Pflegedienst; N=3275 .....	9
Abbildung 10: Altersstruktur nicht-wissenschaftliche Beschäftigte gesamt zum 30.06.2025 .....	10
Abbildung 11: Altersstruktur Dienstart Funktionsdienst zum 30.06.2025 .....	11
Abbildung 12: Altersstruktur Dienstart Pflege zum 30.06.2025.....	11
Abbildung 13: Entwicklung der Geschlechterverteilung von Teilzeitbeschäftigten.....	12
Abbildung 14: Teilzeitquoten nach Dienstart und Geschlecht zum 30.06.2025 .....	13
Abbildung 15: Teilzeitquoten nach Dienstart und Geschlecht zum 30.06.2025 .....	13
Abbildung 16: Geschlechterdifferenzierte Steigerung der Teilzeitbeschäftigten .....	14
Abbildung 17: Beschäftigte in Elternzeit zum 30.06.2025 im Vergleich zum 31.12.2021.....	14

## Tabellen

Tabelle 1: Übersicht der geplanten Maßnahmen inkl. Umsetzungsstand .....	2
Tabelle 2: Kurzdarstellung Dienstartenzuordnung Stand Juni 2023 .....	6
Tabelle 3: Beschäftigte mit beantragter Mobilarbeit 2024 .....	15
Tabelle 4: Maßnahmen „Flexible Arbeitszeitmodelle“ .....	17
Tabelle 5: Maßnahmen „Teilzeitbeschäftigung“ .....	17
Tabelle 6: Maßnahmen „Kinderbetreuung“ .....	17
Tabelle 7: Maßnahmen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ .....	18
Tabelle 8: Maßnahmen „Beratungen zum Thema Pflegebedürftige Angehörige“ .....	19
Tabelle 9: Maßnahmen „Weiterbildung stärken“ .....	19
Tabelle 10: Maßnahmen „Umgang mit (sexueller) Diskriminierung“ .....	20