



UNIKLINIK
KÖLN

Gleichstellungsplan 2023 bis 2027





» Frauen und Männer sind nicht gleich! Sie ergänzen sich vielmehr in ihrer Unterschiedlichkeit, benötigen aber für ihre Entwicklung gleiche Chancen und Rechte!

Inhalt

Vorwort	05
1. Allgemeine Bestimmungen	06
1.1 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) als Grundlage.....	06
1.2 Verbindlichkeit der Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes	06
1.3 Geltungsbereich des Gleichstellungsplans.....	06
1.4 Geltungsdauer des Gleichstellungsplans.....	06
1.5 Sprache	06
1.6 Veröffentlichung und Inkrafttreten.....	06
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur.....	07
2.1 Gesamtzahl der Beschäftigten.....	07
2.2 Beschäftigtenstruktur nach Dienstarten	08
2.3 Beschäftigtenstruktur nach Entgeltgruppen der Leitungsebenen	09
2.4 Altersstruktur	10
2.5 Beschäftigte in Teilzeit	11
2.6 Beschäftigte in Elternzeit	13
2.7 Beschäftigte mit beantragter Mobilarbeit	14
2.8 Fazit.....	14
3. Prognose der Personalstruktur	14
4. Gleichstellungsziele.....	15
4.1 Schwerpunktsetzung: Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	15
4.1.1 Flexible Arbeitszeitmodelle ausbauen und fördern.....	15
4.1.2 Teilzeitbeschäftigung.....	16
4.1.3 Kinderbetreuung	16
4.1.4 Beratungen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.....	17
4.1.5 Beratungen zum Thema „Pflegebedürftige Angehörige“	17
4.2 Schwerpunktsetzung: Weiterbildung stärken	17
4.3 Schwerpunkt: Umgang mit (sexueller) Diskriminierung.....	18
4.4 Allgemeine Maßnahmen.....	18
4.4.1 Stellenausschreibung, Auswahlverfahren, Stellenbesetzung	18
4.4.2 Girls- und Boys-Day	19
5. Arbeitsgruppe Gleichstellung.....	20
6. Gleichstellungsbeauftragte	20
Anhang.....	22
Impressum.....	30



Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir freuen uns, Ihnen den aktuellen „Gleichstellungsplan 2023 – 2027“ vorzustellen. Er ist ein Bericht mit Blick auf das Landesgleichstellungsgesetz, wonach Benachteiligungen auf Grund des Geschlechtes beseitigt und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männern verbessert werden soll. Als öffentliches Unternehmen sind wir nach diesem Gesetz verpflichtet, Gleichstellungspläne zu erstellen.

In erster Linie geht es darum, zu beurteilen, inwieweit Gleichbehandlung und Chancengleichheit in der Uniklinik Köln gelebt werden. Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument, um den Ist-Zustand zu erheben, mit den Zielen abzugleichen und um Maßnahmen zu formulieren, die zur Zielerreichung beitragen.

Beispielsweise ist es unser Ziel, den Anteil weiblicher Führungskräfte dem Frauenanteil in der Uniklinik Köln insgesamt anzugleichen. Zwar hat sich der Frauenanteil in der ersten Führungsriege von 59 % auf 65 % leicht erhöht, dies entspricht aber noch nicht dem Ziel. Anders als in der zweiten Führungsebene, hier ist mit einem Anteil von 74 % das Gleichgewicht erreicht.

Um dieses gute Ergebnis zu stabilisieren und zu erhalten und mehr Frauen auf allen Ebenen Führung zu ermöglichen, ist eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig. Private Care-Arbeit ist weiterhin überwiegend ein Frauenthema.

Deshalb entwickeln wir zum Beispiel individuelle wie flexible Arbeitsmodelle, die den persönlichen Situationen der Beschäftigten entsprechen, um eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen.

Doch ist Chancengleichheit mehr als eine Definition von Zielgrößen. Die Uniklinik Köln steht für ein gutes Miteinander im Arbeitsalltag. Wertschätzung, Vertrauen, aber auch die Kommunikation sind Leitplanken einer guten Unternehmenskultur. Neu in diesem Plan ist die Beschreibung und Entwicklung erweiterter Maßnahmen zum Umgang mit sexueller Diskriminierung und sexualisierter Gewalt. Die geplanten Maßnahmen unterstützen dabei, die Uniklinik Köln als sicheren und angstfreien Arbeits- und Lernort zu positionieren! Die Uniklinik Köln lehnt Diskriminierung in jeglicher Form entschieden ab, denn: Vielfalt ist die beste Medizin.



Damian Grüttner
Kaufmännischer Direktor



Sabine Schell-Dürscheid
Gleichstellungsbeauftragte

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) als Grundlage

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) gilt uneingeschränkt in der gesamten Uniklinik Köln. Der darin vorgeschriebene Gleichstellungsplan (§ 5 LGG) ist ein wesentliches Steuerungsinstrument, um die im LGG beschriebenen Gesetzesziele und allgemeinen Grundsätze (§ 1 LGG) zu erfüllen. Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG). Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen und weiterer Handlungsbedarf abzuleiten.

1.2 Verbindlichkeit der Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes

Die Forderungen und Regelungen des LGG sowie die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans der Uniklinik Köln sind vom Vorstand, dem Dekanat, den Kliniken und Instituten sowie Geschäftsbereichen und zentralen Dienstleistungseinrichtungen einzuhalten und zu realisieren.

1.3 Geltungsbereich des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan gilt uneingeschränkt für die Beschäftigten der Uniklinik Köln. Beschäftigte der Universität zu Köln fallen unter den Gleichstellungsplan der Universität. Dies gilt auch für die überwiegende Anzahl von Ärztinnen und Ärzten sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die unter den Gleichstellungsplan der medizinischen Fakultät der Universität zu Köln fallen ¹



Abbildung 1: Übersicht Gültigkeit Gleichstellungsplan

1.4 Geltungsdauer des Gleichstellungsplans

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.

1.5 Sprache

Das LGG fordert, dass in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten ist. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden (§ 4 LGG). Die Uniklinik Köln hat zur Umsetzung dieser gesetzlichen Vorgabe und Hilfestellung einen Leitfaden „gendergerechte Sprache“ entwickelt.

1.6 Veröffentlichung und Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan 2023 bis 2027 tritt mit dem Tag seiner Veröffentlichung in Kraft. Er wird in gedruckter Form und digital als PDF im Intranet und Internet der Uniklinik Köln veröffentlicht.

¹ Um Verzerrungen zu vermeiden, wurde die geringe Anzahl von Ärztinnen und Ärzten, die einen Vertrag mit der Uniklinik Köln und nicht mit der Universität zu Köln haben, außen vor gelassen.

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.

2.1 Gesamtzahl der Beschäftigten

Zum 31.12.2021 beschäftigte die Uniklinik Köln mit 4.783 (74%) Frauen und 1.639 (26%) Männern insgesamt 6.422 Personen. Im Vergleich dazu waren zum 31.12.2017 4.402 (76%) Frauen und 1.370 (24%) Männer, also insgesamt 5.772 Personen an der Uniklinik Köln tätig. Damit ergibt sich ein Zuwachs von 650 Personen, davon 381 Frauen und 269 Männer. Der deutlich überwiegende Anteil von weiblichen Beschäftigten setzt sich damit fort.

Gesamtzahl der Beschäftigten

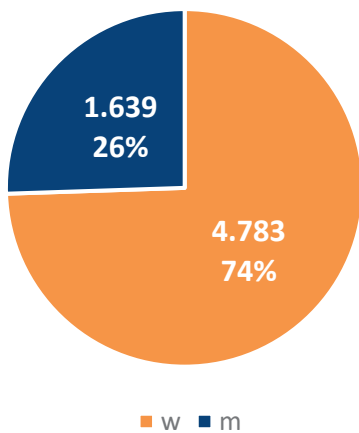


Abbildung 2: Gesamtzahl der Beschäftigten zum 31.12.2021

2.2 Beschäftigtenstruktur nach Dienstartern

An der Uniklinik Köln stellen naturgemäß die Beschäftigten der Pflege und des Medizinisch-technischen Dienstes (nicht-wiss.) die größten Berufsgruppen dar. In diesen Dienstartern ist der Anteil weiblicher Beschäftigter mit 76% (Pflege) und 83% (Medizinisch-technischer Dienst) noch höher als bei der Gesamtheit der Beschäftigten (74%). Im Vergleich dazu betrug der Anteil weiblicher Beschäftigter im Pflegedienst zum 31.12.2017 79% und im Medizinisch-technischen Dienst (nicht-wiss.) 85%. Einzig im Bereich Wirtschafts- und Versorgungsdienst sowie Technischer Dienst überwiegt die Anzahl männlicher Beschäftigter. Die folgende Grafik stellt die Verteilung der Beschäftigten nach der jeweiligen Dienstart zum 31.12.2021 dar.

Zusammenfassend weist die Beschäftigtenstruktur der Uniklinik Köln grundsätzlich einen, mit Ausnahme weniger Bereiche, höheren Anteil weiblicher Beschäftigter im Verhältnis zu männlichen Beschäftigten auf.

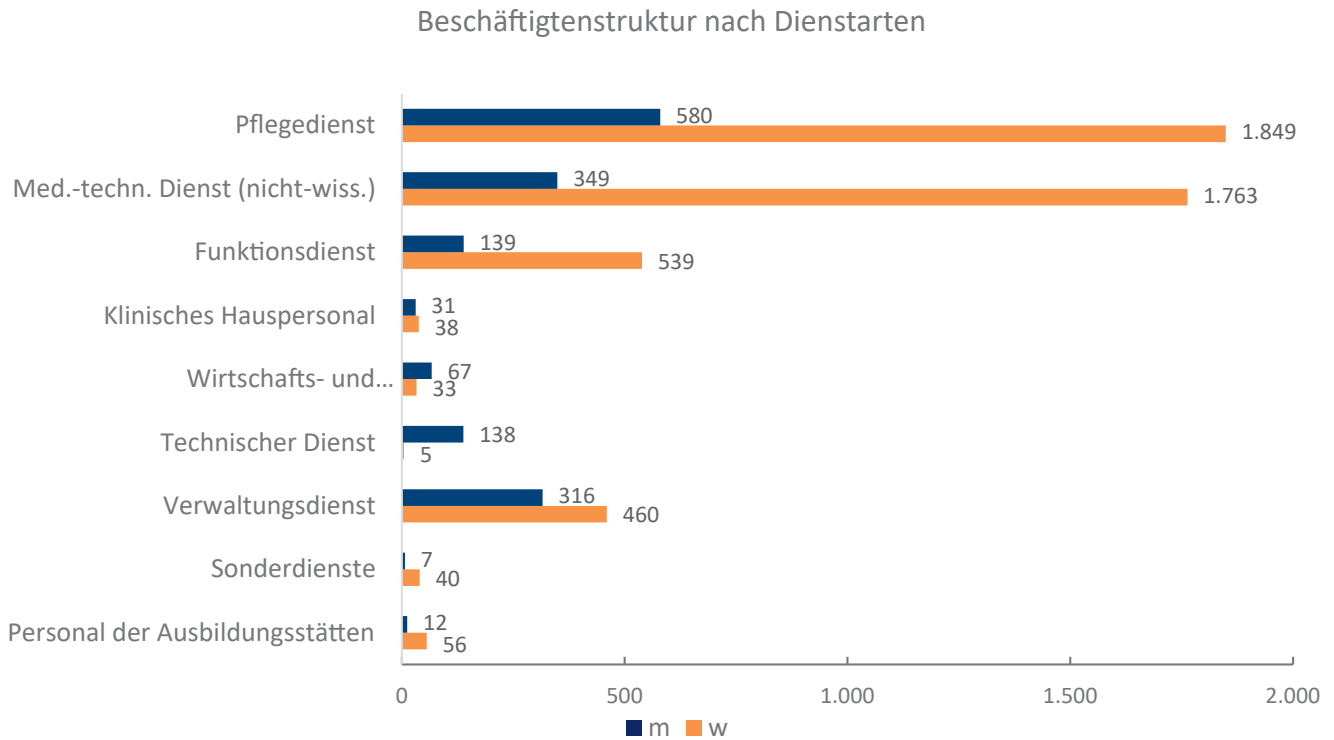


Abbildung 3: Beschäftigungsstruktur nach Dienstartern zum 31.12.2021

Dienstartenzuordnung

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 1: Kurzdarstellung Dienstartenzuordnung Stand Juni 2023

2.3 Beschäftigtenstruktur nach Entgeltgruppen der Leitungsebenen

Leitende Beschäftigte an der Uniklinik sind zum 31.12.2021 in den Besoldungs- und Entgeltgruppen A13 bis A16, AT, E13 bis E15Ü, EG [Kr.] 13 bis EG17, S13 bis S17 (Leitungsebene 1)² und A10 bis A12, E9 bis E12, EG [Kr.] 9B bis EG 12, S9 bis S12 (Leitungsebene 2)³ tätig⁴.

In der Leitungsebene 1 ist der Anteil weiblicher Beschäftigter von 55% in 2017 auf 65% in 2021 angestiegen. In der Leitungsebene 2 hat sich der Anteil weiblicher Beschäftigter von 72% in 2017 auf 74% in 2021 erhöht und entspricht damit dem Verhältnis von Frauen und Männern bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten (vgl. [Abbildung 2: Gesamtzahl der Beschäftigten zum 31.12.2021](#)).

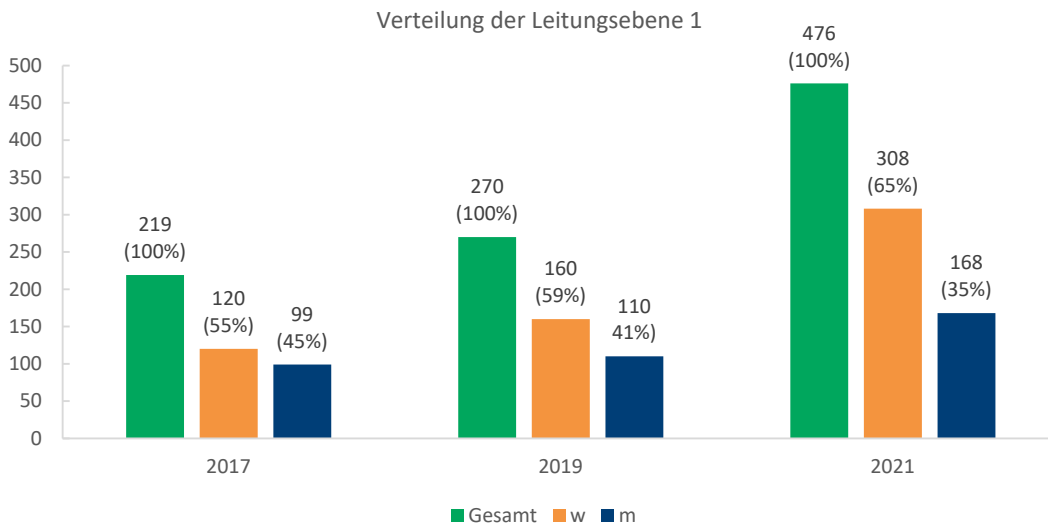


Abbildung 4: Geschlechterverteilung und -entwicklung Leitungsebene 1

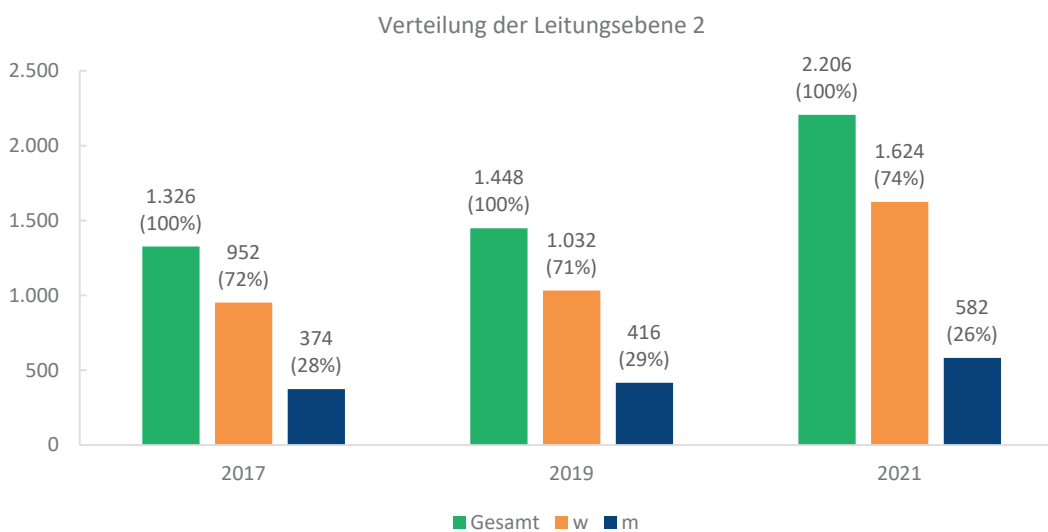


Abbildung 5: Geschlechterverteilung und -entwicklung Leitungsebene 2

2 Leitungsebene 1 zum 31.12.2017: A13 bis A15, AT, E13 bis E15Ü

3 Leitungsebene 2 zum 31.12.2017: A10 bis A12, E9 bis E12, RG [Kr.] 9B bis EG 12

4 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.

2.4 Altersstruktur

Zum 31.12.2021 stellt die Altersgruppe 26-35 Jahre mit 1.838 Personen (29%) die größte Gruppe dar. Danach ergeben sich in etwa drei gleich große Gruppen. Die Altersgruppen 36-45 Jahre, 46-55 Jahre und über 56 Jahre beinhalten jeweils ca. 20% der Belegschaft. Im Vergleich zum 31.12.2017 ist in fast allen Altersgruppen ein Zuwachs zu verzeichnen. Lediglich die Altersgruppe 46-55 Jahre hat sich um 134 Personen verringert.

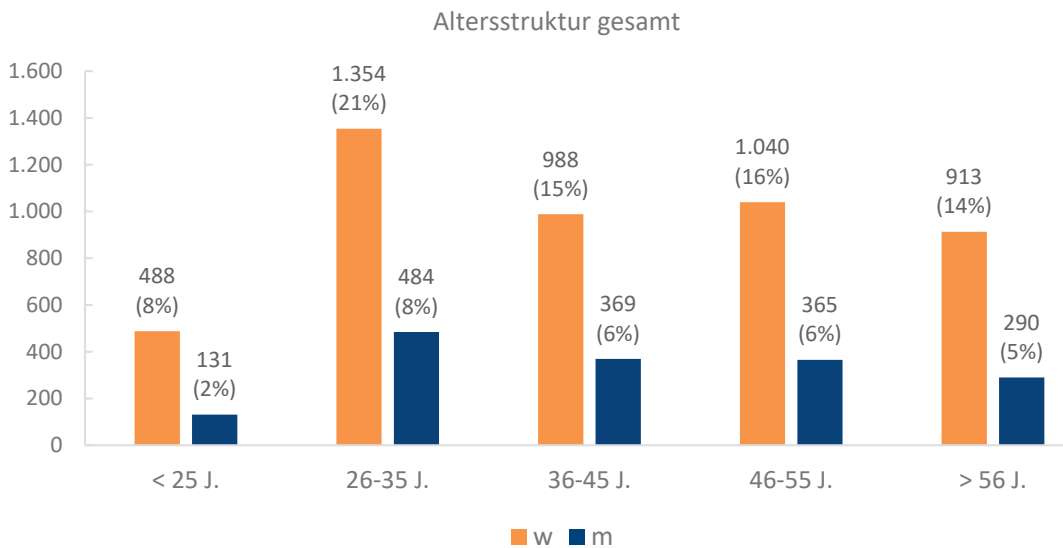


Abbildung 6: Altersstruktur gesamt zum 31.12.2021

Unter Berücksichtigung der einzelnen Dienstarten lässt sich diese Altersstruktur insbesondere in der Dienstart „Funktionsdienst“ wiederfinden. Geschlechtsunabhängig verteilen sich 31% der Beschäftigten auf die Altersgruppe 26-35 Jahre und jeweils ca. 20% auf die Bereiche 36-45 Jahre, 46-55 Jahre und über 56 Jahre.

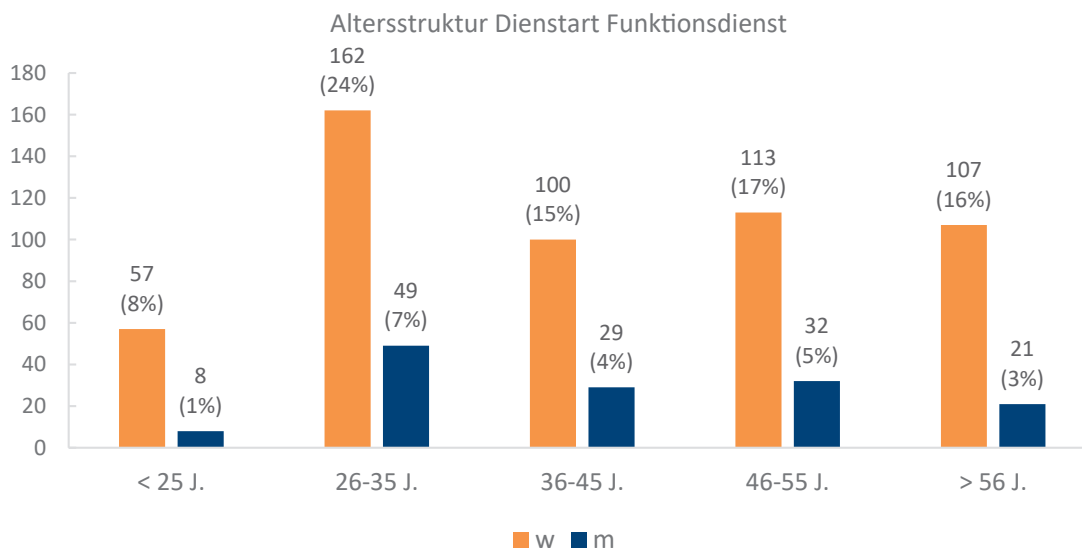


Abbildung 7: Altersstruktur Dienstart Funktionsdienst zum 31.12.2021

Die Dienstart Pflege hat mit 16% bei den unter 25-Jährigen und 38% in der Altersgruppe 26-35 Jahre statistisch höhere Werte als im Durchschnitt der gesamten Beschäftigten. Der Anteil der Pflegekräfte in den höheren Altersgruppen nimmt hingegen stetig ab. Die Altersgruppe 36-45 Jahre umfasst 19%, die Altersgruppe 46-55 Jahre 16% und die über 56-Jährigen lediglich noch 10% der Beschäftigten im Pflegedienst.

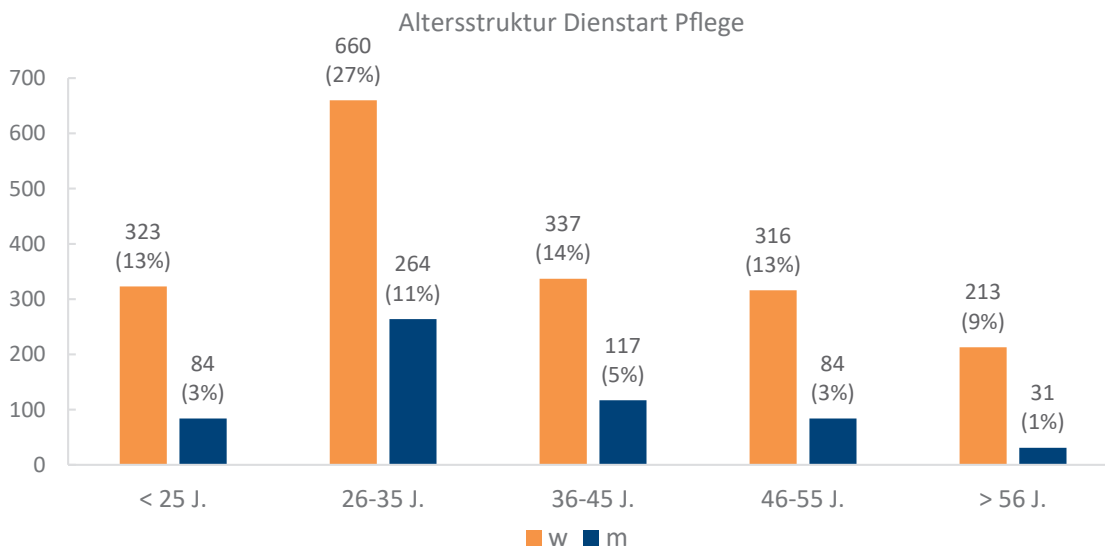


Abbildung 8: Altersstruktur Dienstart Pflege zum 31.12.2021

2.5 Beschäftigte in Teilzeit

Zum 31.12.2021 waren knapp 38% der Belegschaft, insgesamt 2.448 Beschäftigte in Teilzeit⁵ tätig (2017: 35%). Damit sind mehr als ein Drittel aller Beschäftigten der Uniklinik Köln in Teilzeit tätig. Hierbei ist der Anteil weiblicher Beschäftigter in Teilzeit mit 86% wesentlich höher, als der männlicher Beschäftigter mit 14%. Die geschlechtsspezifische Verteilung der Teilzeitquoten ist damit von 2017 auf 2021 nahezu konstant geblieben (2017: w 88%, m 12%).

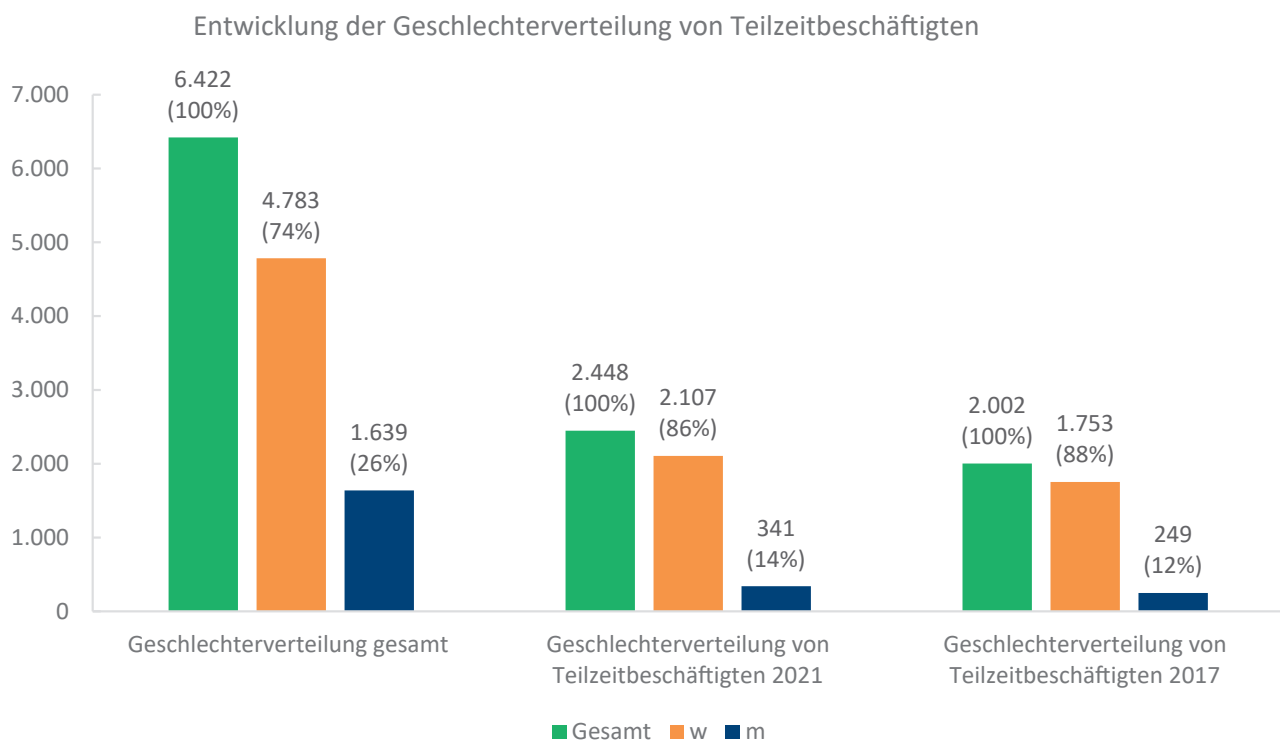


Abbildung 9: Entwicklung der Geschlechterverteilung von Teilzeitbeschäftigten

⁵ Teilzeit = kleiner 100 % der Vollarbeitszeit

Auch bei Betrachtung der verschiedenen Dienstarten zeigt sich, dass deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten. Im Pflegedienst mit 28% (2017: 31%) und im Funktionsdienst mit 33% (2017: 28%) gibt es jedoch auch einen recht hohen Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter.

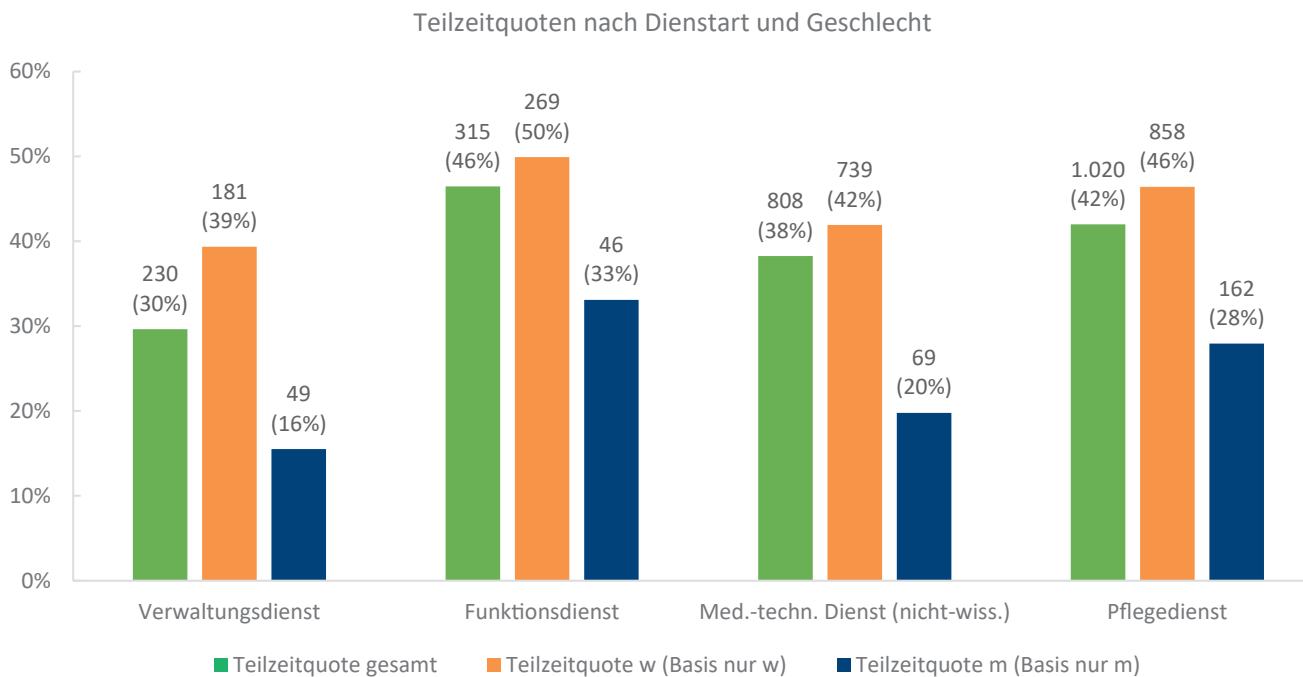


Abbildung 10: Teilzeitquoten nach Dienstart und Geschlecht zum 31.12.2021

Geschlechterdifferenziert lässt sich im Zeitraum 2017 bis 2021 eine Steigerung der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern – jeweils in Bezug auf die Anzahl weiblicher bzw. männlicher Beschäftigter – um 4% (w) und 3% (m) aufzeigen.

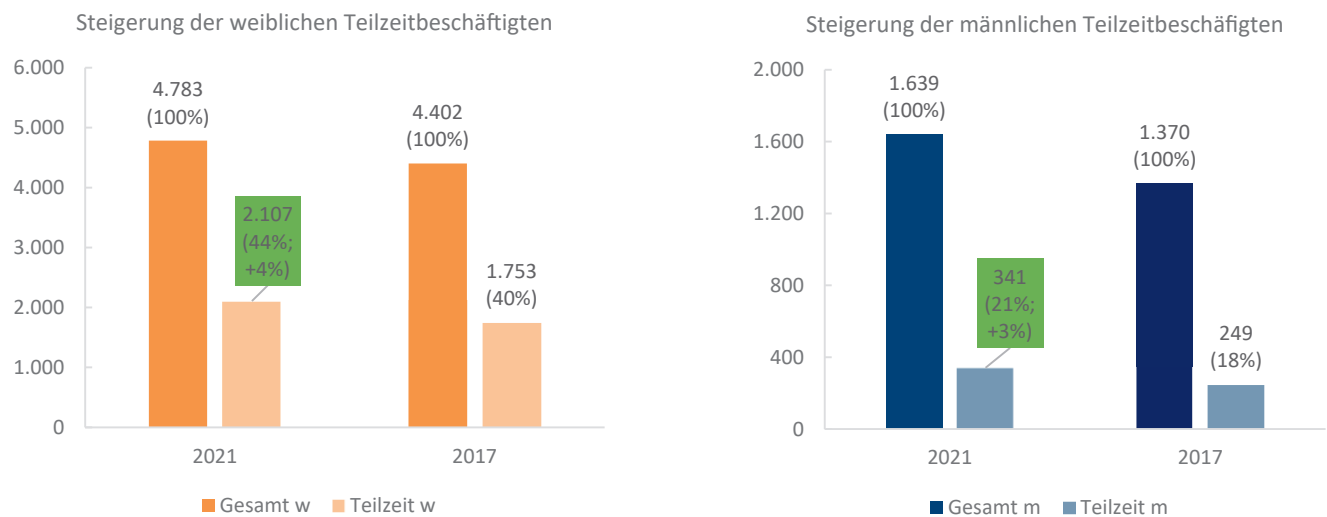


Abbildung 11: Geschlechterdifferenzierte Steigerung der Teilzeitbeschäftigten

2.6 Beschäftigte in Elternzeit

Zum 31.12.2021 befanden sich insgesamt 274 Beschäftigte (4%) der Uniklinik Köln in Elternzeit. 96% davon waren Frauen und 4% Männer. Bezogen auf die Anzahl weiblicher Beschäftigter befanden sich 6% der Frauen und bezogen auf die Anzahl männlicher Beschäftigter 1% der Männer in Elternzeit.

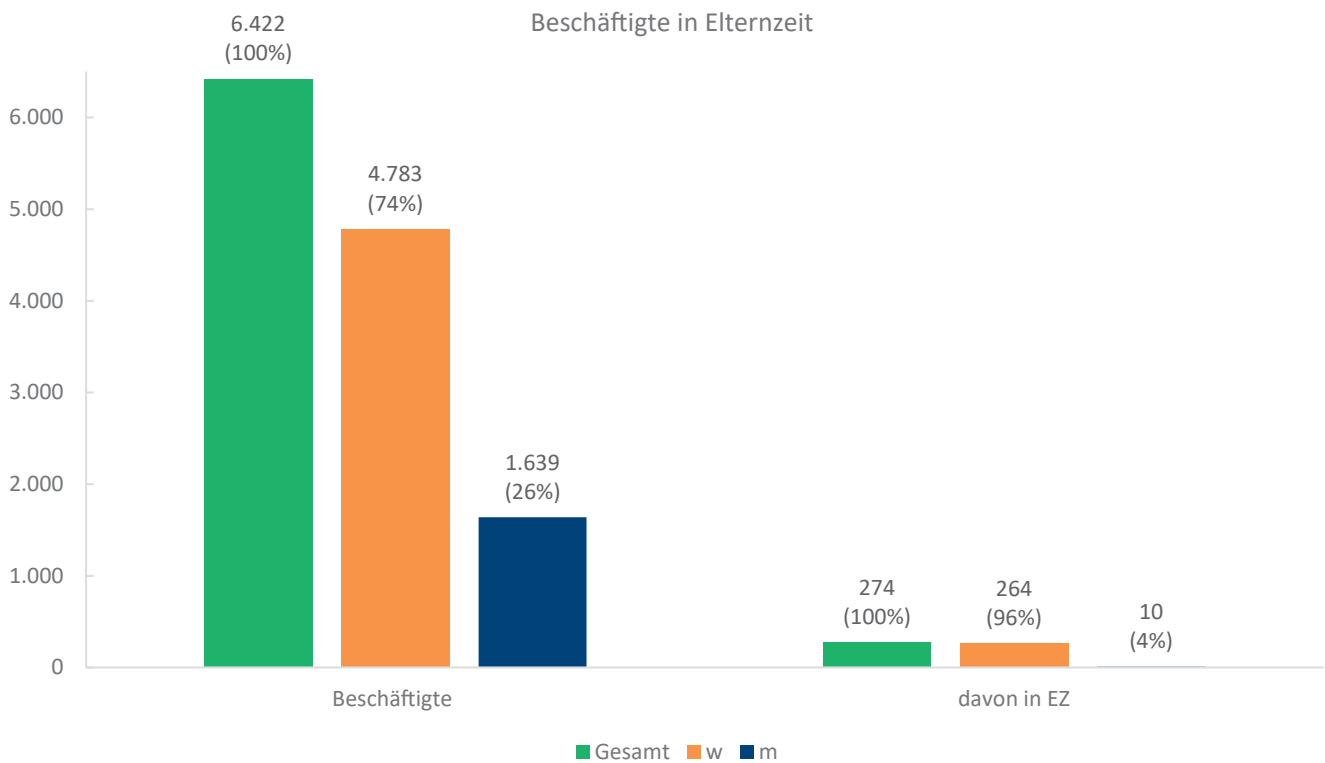


Abbildung 12: Beschäftigte in Elternzeit zum 31.12.2021

Die Geschlechterverteilung nach Dauer der Elternzeit zeigt, dass der größte Anteil (42%) der weiblichen Beschäftigten in Elternzeit 12-23 Monate Elternzeit nimmt. Nur 1% nimmt weniger als 3 Monate Elternzeit. Der überwiegende Anteil männlicher Beschäftigter (70%) in Elternzeit ist unter 3 Monate in Elternzeit.

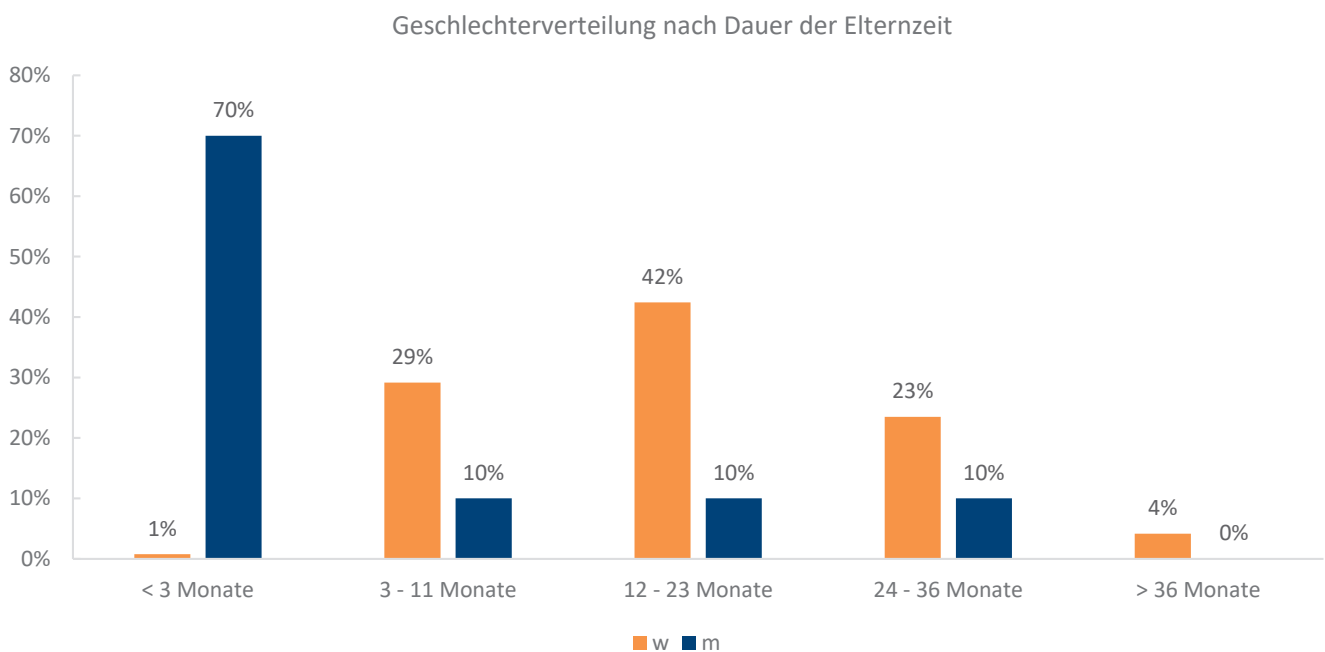


Abbildung 13: Geschlechterverteilung nach Dauer der Elternzeit

2.7 Beschäftigte mit beantragter Mobilarbeit

Das Thema Mobilarbeit soll zukünftig im Gleichstellungsplan Berücksichtigung finden. Da die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten für das nicht-wissenschaftliche Personal erst zum 01.01.2022 in Kraft getreten ist und die Daten durch die Corona-Pandemie stark beeinflusst wurden, sind die vorhandenen Daten derzeit noch nicht valide auswertbar und werden im vorliegenden Gleichstellungsplan noch nicht dargestellt.

2.8 Fazit

Die Gesamtzahl der Beschäftigten im nicht-wissenschaftlichen Bereich zeigt die bereits seit Jahren bekannte geschlechterspezifische Aufteilung von 74% Frauen zu 26% Männern.

Die Beschäftigten des Pflegedienstes (38%) und medizinischen-technischen Dienstes (nicht-wissenschaftlich) (33%) stellen weiterhin die größten Berufsgruppen und die Altersgruppe 26-35 Jahre (29%) die größte Altersgruppe aller Beschäftigten dar. Insgesamt sind 38% der Beschäftigten in Teilzeit tätig. Bezogen auf die Anzahl weiblicher Beschäftigter sind 44% der Frauen und bezogen auf die Anzahl männlicher Beschäftigter sind 21% der Männer in Teilzeit tätig.

Von den insgesamt 274 Beschäftigten (4%) in Elternzeit waren 96% Frauen und 4% Männer.

3. Prognose der Personalstruktur

Zur Prognose der Personalstruktur wurden die Mittelwerte der Jahre 2017, 2019 und 2021 der Anzahl der Beschäftigten, der Geschlechterverteilung sowie der Anzahl der Höhergruppierungen herangezogen.

Die Tabellen 2 und 3 zeigen die Prognosewerte dienstübergreifend (Höhergruppierungen), bzw. dienstspezifisch (Ruhestand, Elternzeit, Sonderurlaub) auf. Die Höhergruppierungen stellen angenommene jährliche Szenarien, die anderen Ereignisse zusammengefasste Werte bis zum Jahr 2027 dar.

Mittelwertbetrachtung über alle Dienstarten	Höhergruppierung	
	w	m
	2,26 %	3,90 %

Tabelle 2: Prognose der zu erwartenden jährlichen Höhergruppierungen nach Geschlecht

Dienstart	Austritt aufgrund Ruhestand bis 2027	Rückkehr aus Elternzeit und Sonderurlaub bis 2027
Pflegedienst	3%	8%
Med.-techn. Dienst (nicht-wiss.)	8%	3%
Funktionsdienst	4%	6%
Klinisches Hauspersonal	2%	1%
Wirtschafts- u. Versorg.-Dienst	14%	0%
Technischer Dienst	8%	1%
Verwaltungsdienst	9%	2%
Sonderdienst	8%	18%
Ausbildungsdienst	7%	5%

Tabelle 3: Prognose der Personalveränderungen aufgrund von Ruhestand, Elternzeit und Sonderurlaub bis zum Jahr 2027⁶

Auf der Basis der dargestellten Methodik und Daten wird u. a. erwartet, dass:

- › mindestens 2,26% aller weiblichen Angestellten pro Jahr höhergruppiert werden,
- › 8% der Angestellten der Dienstart Medizinisch-technischer Dienst (nicht-wiss.) altersbedingt die Uniklinik verlassen werden,
- › 8% der Angestellten der Dienstart Pflegedienst bis 2027 aus der Elternzeit oder dem Sonderurlaub zurückkehren werden.

Die Personalprognose könnte ein wichtiges Instrument sein, um bei absehbaren Austritten (z. B. Ruhestand) und freiwerdenden Schlüsselpositionen – gerade in Bereichen in denen ein höherer Anteil von Austritten zu erwarten ist – gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen zur Förderung von Frauen zu etablieren.

⁶ Datengrundlage als Mittel der Werte aus den Jahren 2017, 2019 und 2021

4. Gleichstellungsziele

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.

In den folgenden Kapiteln wird dargestellt, mit welchen Maßnahmen die Zielvorgaben bereits heute realisiert werden bzw. in Zukunft erreicht werden sollen.

Die im letzten Gleichstellungsplan aufgenommene Schwerpunktsetzung „Stärkung von Frauen in Führungspositionen“ im Bereich Pflege- und Funktionsdienst sowie Controlling wurde im vorliegenden Gleichstellungsplan nicht gesondert als Schwerpunktthema aufgegriffen, da insgesamt eine Erhöhung der Frauenquote in den Führungspositionen der Leitungsebene 1 und 2 angestrebt wird. Künftig sollen punktuell einzelne Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ausgewertet und ggf. steuernde Maßnahmen ergriffen werden, um mehr Frauen gezielt in Führungspositionen zu bringen. Darüber hinaus zielen die in den nachfolgenden Abschnitten 4.1 bis 4.3 dargestellten Maßnahmen u.a. auch auf eine positive Auswirkung auf die Stärkung von Frauen in Führungspositionen ab.

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 seit dem 01.01.2022 für das nicht-wissenschaftliche bzw. seit dem 01.01.2023 für das wissenschaftliche Personal gültige „Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten (Mobilarbeit)“ bietet in den Bereichen, in denen die Arbeitsaufgaben für Mobilarbeit geeignet sind, eine Möglichkeit, zeitliche Ressourcen optimal zu nutzen und Beruf und Familie besser zu vereinbaren. In Bereichen, die aufgrund der Aufgaben kaum Zugang zur mobilen Arbeit haben, soll geprüft werden, ob konkrete Aufgaben für mobiles Arbeiten geeignet sind, um auch hier weitere Möglichkeiten zur flexiblen Wahl des Arbeitsortes zu schaffen.

Erfolge auf dem Gebiet der flexiblen Arbeitseinsätze verzeichnet beispielsweise die Einführung der klinikeigenen Dienstplan-App myShift. Beschäftigte können sich, sofern sie die geforderte Qualifikation mitbringen, unter Berücksichtigung des Arbeitszeitgesetzes freiwillig für unbesetzte Dienste in der Allgemein- und Intensivpflege melden. Die geleisteten Extrastunden werden mit einem Zuschlag von 30 % vergütet.

Mit dem Projekt „familienfreundliche Arbeitszeiten im Pflegedienst“ wurden zunächst für ausgewählte Pilotbereiche weitere Möglichkeiten und Rahmenbedingungen erarbeitet, damit Eltern früher aus der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können. Im Projektverlauf wurde ein transparenter Prozess zum Antrags- sowie Genehmigungs- bzw. Ablehnungsverfahren für individualisierte, auf die persönliche familiäre Situation angepasste Arbeitszeitmodelle entwickelt; eine Ausweitung für Beschäftigte mit pflegenden Angehörigen soll zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Nach Auswertung der Pilotphase wurde die Vereinbarung zu „familienfreundlichen Arbeitszeiten im Pflegedienst“ auf den gesamten Pflegebereich ausgerollt.

Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans
Ausbau und ggf. Anpassung flexibler Arbeitszeitmodelle „Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Pflege“
Einrichtung eines Pflegepools und Einrichtung der App myShift
Abschluss der Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten
Geplante Maßnahmen im Zeitraum dieses Gleichstellungsplans
Fortführung der Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans
Evaluation des Projektes „Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Pflege“
Einrichtung von individuellen Homeoffice-Arbeitsplätzen prüfen
Identifizierung weiterer Bereiche mit Arbeitszeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren und Ausrollen des Projekts
Verantwortlicher Bereich
alle Fachbereiche, GB Personal, Stabsabteilung uk-it

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 Uniklinik Köln (GB Personal, PR Klinik, Gleichstellungsbeauftragte) informiert die Beschäftigten bei Bedarf über die Möglichkeiten von reduzierten Arbeitszeiten, auch in Leitungsfunktionen. Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, werden auf die Folgen der reduzierten Arbeitszeit, insbesondere über die arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen, hingewiesen.

Die Möglichkeit einer befristeten Änderung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ist gesetzlich vorgegeben. Dies ermöglicht den Beschäftigten eine Rückkehr auf eine volle Arbeitsstelle bei einer gleichzeitigen, an die jeweiligen Lebensumstände angepassten Reduzierung.

Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans
Regelmäßige Aktualisierung der Informationsaufbereitung zur Auswirkung von Arbeitszeitreduzierung
Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte und den Personalrat des Klinikums
Möglichkeiten zur befristeten Umverteilung von Vollzeit auf Teilzeit
Individuelle Vereinbarungen „Führen in Teilzeit“ auf Fachbereichsebene
Geplante Maßnahmen im Zeitraum dieses Gleichstellungsplans
Fortführung der Maßnahmen im Vorfeld dieses Gleichstellungsplans
Erarbeitung eines Fortbildungskonzeptes zu „Führung in Teilzeit“
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 Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Uniklinik Köln. In der klinikeigenen Kindertagesstätte stehen derzeit montags bis freitags von 6:45 Uhr - 17:00 Uhr insgesamt 90 Plätze für die Betreuung der Kinder der Beschäftigten bereit. Vorteile der betriebseigenen Einrichtung der Uniklinik sind dabei, neben der örtlichen Nähe zum Arbeitsplatz, auch die geringen Schließzeiten der Einrichtung (nur zwischen Weihnachten und Neujahr, an regulären Feiertagen in NRW sowie an drei weiteren Tagen im Jahr).

In der Parkraumkommission wurden für die Vergabe von Einfahrtgenehmigungen Kriterien hinterlegt, die die Bedarfe von Eltern und pflegenden Angehörigen besonders berücksichtigen.

Der geplante Bau einer weiteren klinikeigenen Kindertagesstätte sowie die im letzten Gleichstellungsplan geplante Maßnahme zur Einrichtung einer zentralen Stelle zur konzeptionellen und organisatorischen Steuerung von Betreuungslösungen außerhalb der eigenen Einrichtung konnte leider nicht realisiert werden.

Im Zusammenhang mit den pandemiebedingten Veränderungen der Arbeitsbedingungen und Einschränkungen hat sich der Bedarf einer stundenweisen, kurzfristigen Betreuung von Kindern der Beschäftigten, Besuchenden und Studierenden verändert, sodass das Spielfeld dauerhaft geschlossen wurde.

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

Tabelle 6: Maßnahmen „Verbesserung der Betreuungssituation“

4.1.4 Beratungen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“

Den Beschäftigten steht 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.

Zusätzlich erhalten alle Mitarbeiterinnen, die ihren Mutterschutz beginnen und Beschäftigte, die Elternzeit beantragt haben, von der Personalabteilung rechtliche Informationen zu diesen Themengebieten. In den Informationsschreiben an die Beschäftigten wird die Beratung sowohl durch den Personalrat als auch durch das Gleichstellungsbüro angeboten. Das Angebot erstreckt sich von den formalen Aspekten bis hin zur praktischen Rückkehr nach der Elternzeit und den damit verbundenen Optionen auf Teilzeitbeschäftigung.

Die Abb. 13 macht deutlich, dass die Hauptverantwortung für die Versorgung der Kinder in den ersten Lebensjahren bei den weiblichen Beschäftigten liegt. Hier müssen Maßnahmen entwickelt werden, um strukturellen Nachteilen durch Elternzeiten entgegenzuwirken. Beispielsweise soll sichergestellt werden, dass während des Mutterschutzes und der Elternzeit jederzeit ein uneingeschränkter Zugang zum Intranet, zu den Fort- und Weiterbildungsangeboten des Bildungszentrums und zu klinikinternen Aktivitäten möglich ist.

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

Tabelle 7: Maßnahmen „Beratungen zum Thema 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. Diverse gesetzliche Regelungen zu Freistellungsmöglichkeiten wie Sonderurlaub, die Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz und die Familienpflegezeit stellen Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung von pflegenden Angehörigen dar.

Die Uniklinik Köln stellt darüber hinaus für ihre Beschäftigten verschiedene Angebote der Gesundheitsfürsorge, Prävention und Beratung zur Verfügung. Teil dieses Angebotes ist die Beratungsstelle für Beschäftigte. Dorthin können sich die Beschäftigten u.a. zum Thema: „Pflegebedürftige Angehörige“ (finanzielle Hilfen öffentlicher Träger/KV, Pflegeversicherung, Unterhaltspflicht) wenden. Zudem bietet das Patienten-Informationen-Zentrum (PIZ) Beratungen und Schulungen für u.a. Angehörige und Interessierte bspw. zum Thema „Alltagsgestaltung mit Erkrankung“ oder Hilfe bei der Suche nach Selbsthilfegruppen an.

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

Tabelle 8: Maßnahmen „Beratungen zum Thema Pflegebedürftige Angehörige“

4.2 Schwerpunktsetzung: Weiterbildung stärken

Zahlreiche Veranstaltungen werden bereits u.a. vom Bildungszentrum für Beschäftigte der Uniklinik angeboten. Diese sollen zukünftig um weitere Veranstaltungen ergänzt werden.

Die Fortbildungsmaßnahmen sollen zukünftig so terminiert werden, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, vereinfacht teilnehmen können. Notwendige Kosten der Kinderbetreuung für Fortbildungsveranstaltungen werden nach dem LGG auf Antrag erstattet. Informationen dazu erhalten die Beschäftigten vom GB Personal.

Beispielhaft für den Bereich Führungskräfteförderung sind u.a. das im Bereich der Pflege seit 2014 etablierte Traineeprogramm für Nachwuchs-Führungskräfte, das 2023 auf den Kaufmännischen Direktionsbereich ausgeweitet wurde oder das durch den GB Personal angebotene Führungskräfte-Training zu nennen. Zudem wird auch das sogenannte Mentoringprogramm angeboten, welches darauf abzielt neue Führungskräfte von Beginn an zu integrieren, zu qualifizieren und einzubinden.

Darüber hinaus gibt es beispielsweise das speziell für Frauen in Führungspositionen ausgelegte Training „Erfolgsfaktoren für Frauen in Führung“, in dem weibliche Führungskräfte lernen, (teilweise unbewussten) Rollenerwartungen proaktiv, konstruktiv und souverän zu begegnen sowie die eigenen Stärken und Muster des Führungsstils zu reflektieren.

Darüber hinaus soll – wie bereits in Abschnitt 4.1.4 Beratungen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ dargestellt – sichergestellt werden, dass während des Mutterschutzes und der Elternzeit jederzeit ein uneingeschränkter Zugang zu den Fort- und Weiterbildungsangeboten des Bildungszentrums möglich ist.

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

Tabelle 9: Maßnahmen „Weiterbildung stärken“

4.3 Schwerpunkt: Umgang mit (sexueller) Diskriminierung

Mit Verabschiedung der Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing am 01.07.2021 durch den Vorstand der Uniklinik Köln wird verdeutlicht, dass die Uniklinik sich gemäß ihrem Leitbild als ein Studien-, Lehr-, Lern- und Arbeitsort versteht, an dem ein würdevoller, fairer und wertschätzender Umgang miteinander gepflegt werden soll. Hierzu soll eine Kultur des Hinsehens gefördert und diskriminierendes, übergriffiges oder gewalttätiges Verhalten benannt und sanktioniert werden. Zweck der Richtlinie ist es, alle Beschäftigte zu sensibilisieren, Maßnahmen zur Prävention zu ergreifen und Verfahrenswege zur Intervention aufzuzeigen. Die Richtlinie wird stufenweise konkretisiert und Maßnahmen sowie Prozesse durch die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit den jeweiligen verantwortlichen Bereichen entwickelt.

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

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

4.4 Allgemeine Maßnahmen

Die allgemeinen Maßnahmen des Gleichstellungsplans gilt es regelmäßig fortzuschreiben und auf Ihre Wirksamkeit zu überprüfen.

4.4.1 Stellenausschreibung, Auswahlverfahren, Stellenbesetzung

Stellenausschreibungen sind geschlechtsneutral zu formulieren. In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei internen sowie externen Stellenausschreibungen mit folgender Formulierung aufgefordert, sich zu bewerben:

„Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt.“

Alle internen Bewerberinnen und Bewerber, die über die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationen verfügen, sind zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Es ist von allen Beteiligten darauf hinzuwirken, dass die Auswahlkommission möglichst zur Hälfte mit Frauen besetzt wird. Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderun-

gen des zu besetzenden Arbeitsplatzes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, sofern diese für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund von Kinderbetreuung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig bewertet werden. Daneben ist der Wunsch nach einer Teilerwerbstätigkeit kein Einstellungshindernis.

Bei der Nachfolge von strategisch wichtigen Positionen sind Frauen gezielt zu fördern und bei Eignung besonders zu berücksichtigen. Um Unterrepräsentanz von Frauen und Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten zu reduzieren, wirkt die Gleichstellungsbeauftragte aktiv an Auswahlverfahren für die Nachbesetzung strategisch wichtiger Positionen mit.

4.4.2 Girls- und Boys-Day

Die Beteiligung der Uniklinik Köln an dem bundesweit stattfindenden „Girls- and Boys-Day“ ist seit vielen Jahren fest etabliert. Ziel des Aktionstages ist die klischeefreie Berufsorientierung für Kinder und Jugendliche der Klassen 5-10 sowie die Unterstützung bei der Berufswahl durch Aufzeigen neuer Perspektiven. Beim Girls- und Boys-Day im April 2023 nutzten mehr als 80 Schülerinnen und Schüler die Gelegenheit, in 13 verschiedene Bereiche der Uniklinik zu schnuppern und diverse spannende Berufe kennenzulernen.

5. Arbeitsgruppe Gleichstellung

Im Jahr 2005 wurde die Arbeitsgruppe „Gleichstellung“ initiiert und trifft sich seitdem regelmäßig.

Die Arbeitsgruppe, die sich aus Beschäftigten vieler verschiedener Berufsbereiche der Uniklinik Köln zusammensetzt, hat die Aufgabe, gleichstellungsrelevante Themen aus den verschiedenen Bereichen zu identifizieren. Diese Themen werden innerhalb der Arbeitsgruppe diskutiert und Maßnahmen vorgeschlagen.

Aktuelle Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind:

Christoph Bröcher	Leiter Bildungszentrum
Sebastian Czerny	Geschäftsführer des MVZ der Uniklinik Köln
Franziska Hart	Referentin Strategie & Grundsatzfragen, GB Personal
Sylvia Herber	Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Viola Kelb	Wissenschaftliche Mitarbeiterin Dekanat der Medizinischen Fakultät
Stefan Michels	Referent Unternehmenskommunikation und Marketing
Isabella Oppenberg-Weber	Leiterin Interne Revision
Stefan Reimers	Pflegedienstleitung
Sabine Schell-Dürscheidt	Gleichstellungsbeauftragte
Dennis Schwabe	Leiter GB Patientenverwaltung
Roland Tschersche	Assistent der Gleichstellungsbeauftragten
Wechselnde Teilnehmende	Personalrat des Klinikums
Wechselnde Teilnehmende	Jugend- und Auszubildendenvertretung

6. 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
- › Sexuelle Belästigung 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.

Liste Tabellen und Abbildungen

Abbildung 1: Übersicht Gültigkeit Gleichstellungsplan	07
Abbildung 2: Gesamtzahl der Beschäftigten zum 31.12.2021.....	06
Abbildung 3: Beschäftigungsstruktur nach Dienstarten zum 31.12.2021	07
Abbildung 4: Geschlechterverteilung und -entwicklung Leitungsebene 1.....	09
Abbildung 5: Geschlechterverteilung und -entwicklung Leitungsebene 2	09
Abbildung 6: Altersstruktur gesamt zum 31.12.2021	10
Abbildung 7: Altersstruktur Dienstart Funktionsdienst zum 31.12.2021.....	10
Abbildung 8: Altersstruktur Dienstart Pflege zum 31.12.2021.....	11
Abbildung 9: Entwicklung der Geschlechterverteilung von Teilzeitbeschäftigten	11
Abbildung 10: Teilzeitquoten nach Dienstart und Geschlecht zum 31.12.2021	12
Abbildung 11: Geschlechterdifferenzierte Steigerung der Teilzeitbeschäftigten	12
Abbildung 12: Beschäftigte in Elternzeit zum 31.12.2021.....	13
Abbildung 13: Geschlechterverteilung nach Dauer der Elternzeit	13
Tabelle 1: Kurzdarstellung Dienstartenzuordnung StandJuni 2023	08
Tabelle 2: Prognose der zu erwartenden jährlichen Höhergruppierungen nach Geschlecht	14
Tabelle 3: Prognose der Personalveränderungen aufgrund von Ruhestand, Elternzeit und Sonderurlaub bis zum Jahr 2027	13
Tabelle 4: Maßnahmen „Flexible Arbeitszeitmodelle“	15
Tabelle 5: Maßnahmen „Teilzeitbeschäftigung“	16
Tabelle 6: Maßnahmen „Kinderbetreuung“	16
Tabelle 7: Maßnahmen „Beratungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie“	17
Tabelle 8: Maßnahmen „Beratungen zum Thema Pflegebedürftige Angehörige“	18
Tabelle 9: Maßnahmen „Weiterbildung stärken“	18
Tabelle 10: Maßnahmen „Umgang mit (sexueller) Diskriminierung“	19

Anhang

Dienststartenzuordnung in Anlehnung an die Verordnung über die Rechnungs- und Buchführungspflichten von Krankenhäusern (eine gendergerechte Formulierung ist in der Verordnung noch nicht gegeben).

DA	Bezeichnung	Beschreibung - Erläuterungen
01	Ärztlicher Dienst	<p>Alle Ärzte in Instituten, Kliniken (auch Zahnärzte und Tierärzte), Betriebsärzte sowie Ärzte der Zentralen Krankenhaushygiene und des Dekanats (z. B. Dekan)</p> <p>Ausnahmen: Ärztlicher Direktor ist der Dienststart 08 zuzuordnen; Ärzte im Verwaltungsbereich sind der Dienststart 08 zuzuordnen (z. B. Verwaltungsvorstand)</p>
02	Pflegedienst	<p>Pflegedienstleitung, Assistenten Pflegedienstleitung und Pflege –und Pflegehilfspersonal im stationären Bereich (Dienst am Krankenbett einschließlich teilstationär und Tagesklinik)</p> <p>Vergütungen für Pflegepersonal, das im medizinisch-technischen Dienst, Funktionsdienst, Wirtschafts- und Versorgungsdienst oder Verwaltungsdienst eingesetzt wird, sind auf die entsprechenden Dienststarten (Ausnahme DAO8 zu buchen/zuzuordnen) (Beispiel: Stationssekretärin/- assistentin auf Station = DAO3 Stationssekretärin/-assistentin OP-Bereich = DAO4)</p> <p>Dazu gehören auch Pflegekräfte in Intensivpflege und –Behandlungseinheiten (auch Anästhesie-Intensiv-Station) sowie Dialysestationen, ferner Schüler und Stationssekretärinnen, soweit diese auf die Besetzung der Stationen mit Pflegepersonal angerechnet werden.</p>
03	Med.-techn.Dienst, nicht wissenschaftlich	<ul style="list-style-type: none"> › Apothekenpersonal (Apotheker, pharmazeutisch-technische Assistentinnen, Apothekenhelferinnen, Laborantinnen, Dispensierschwestern) › Archiv, Registratur › Med. Fachangestellter (Arzthelfer) - auch in Aufnahmen, Polikliniken; außer in Abrechnungsabteilung 13 (GB Finanzen) = DA 08) › Audiometristen › Bio-Ingenieure › Biologisch-technische Assistenten › Chemisch-technische Assistenten › Chemotechniker › Cytologieassistenten › Diätassistentinnen › EEG-Assistenten › Ernährungsberater (außerhalb Küchen und Diätküchen) › Gesundheitsingenieure › Heilpädagogen › Kardiotechniker › Klinikreferenten und Klinikmanager › Krankengymnasten/Physiotherapeuten › Krankenhausingenieure › Krankenpflegepersonal im medizinisch-technischen Behandlungsbereich › Laboranten › Logopäden › Masseur und med. Bademeister › Medizinisch-technische Assistenten › Medizinisch-technische Gehilfen › Medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten › Medizinisch-technische Radiologieassistenten › Orthoptisten › Personal für die medizinische Dokumentation › Personal im Medizinischen Servicecenter › Physikalisch-technische Assistenten › Schreibkräfte im ärztlichen und medizinisch-technischen Bereich (Kliniken und Institute) › Sonstige Kräfte im medizinisch-technischen Bereich › Sozialarbeiter und Sozialdienst › Sozialpädagogen › Stationssekretärin/-assistentin auf Station (soweit nicht im Funktionsdienst) › Study Nurse › Tierpfleger und Sektionsgehilfen › Zahnärztliche Helferinnen › Zahntechniker

35	Med.-techn. Dienst, wissenschaftlich	<ul style="list-style-type: none"> › Biologen* › Chemiker* › Medizinphysiker* › Pädagogen* › Physiker* › Psychagogen* › Psychologen* › Naturwissenschaftler* und Mathematiker* <p>* mit entsprechender Tätigkeit.</p> <p>Ärzte in der Forschung und Lehre sind der Dienstart 01 zuzuordnen!</p>
04	Funktionsdienst	<ul style="list-style-type: none"> › Pflegedienstleitung, Assistenten Pflegedienstleitung im nicht stationären Bereich, Krankenpflegepersonal, Stationssekretärin/-assistentin für/im: <ul style="list-style-type: none"> › Anästhesie (außer Anästhesie Intensiv-Station) › Ambulanz, Aufnahmen, Notaufnahmen › Polikliniken › Bluttransfusionsdienst › Dialyse › Endoskopie › Funktionsdiagnostik (Punktionen, Lungenfunktionen, Magen- und Darmfunktionen, Herzkatheterfunktionen) › Hygienedienst (z. B. Hygienefachkräfte) › Operationsdienst › Anästhesie-technische Assistenten › Beschäftigungstherapeuten/Ergotherapeuten (einschl. Arbeits-, Musik- und Kunsttherapeuten) › Case Manager › Erzieherinnen in Kliniken / Instituten (nicht Betriebskindergarten GB Personal KITA = DA 09) › Hebammen und Entbindungspfleger › Kindergärtnerinnen, soweit zur Betreuung kranker Kinder eingesetzt › Krankentransportdienst › Personal der Zentralsterilisation › Operations-technische Assistenten › Qualitätsbeauftragte Pflegedienst Rettungsassistent Wundmanager
05	Klinisches Hauspersonal	Haus- und Reinigungspersonal der Kliniken und Stationen, z. B. Patientenservice (keine Institute und Verwaltungsbereiche)
06	Wirtschafts- und Versorgungsdienst	Personal, das in folgenden Bereichen bzw. mit folgenden Funktionen eingesetzt wird: <ul style="list-style-type: none"> › Desinfektion › Hausmeister › Hof- und Gartenarbeiter; Hol- und Bringedienst › Küchen und Diätküchen (einschließlich Ernährungsberaterinnen) › Lager › Ver- und Entsorgungsassistenten › Reinigungsdienst (inkl. Leitung, ohne klinisches Hauspersonal) › Spülkräfte in Laboren (alle Spülkräfte, auch in Instituten) › Transportdienst (nicht Krankentransportdienst, siehe DA 04) › Wäscherei und Nähstube › Wirtschaftsbetriebe (z. B. Metzgereien, Schweinemästereien, Gärtnereien, Ökonomien) › Zentrale Bettenaufbereitung
07	Technischer Dienst	Personal, das in folgenden Bereichen bzw. mit folgenden Funktionen eingesetzt wird: <ul style="list-style-type: none"> › Abteilungsleiter der Technischen Abteilungen › Betriebsingenieure › Einrichtungen zur Versorgung mit Heizwärme, Warm- und Kaltwasser, Frischluft, medizinischen Gasen, Strom › Feinmechaniker in den Instituten › Feuerwehr › Instandhaltung (z. B. Maler und sonstige Handwerker) › Med. Gefahrstoffverordnung Techniker › Technische Betriebsassistenten › Technische Servicezentren › Technische Zentralen

08	Verwaltungsdienst	<p>Personal der engeren und weiteren Verwaltung (außer Schulen, siehe DA 10), der Registratur, ferner der technischen Verwaltung, sofern nicht bei der Dienststart 07 (z. B. Betriebsingenieur) erfasst, z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> › (Zentrale Not-) Aufnahme –und Pflegekostenabteilung › Bewachungspersonal › Botendienste (Postdienst) › Büchereien › Dekanat (verwaltende Tätigkeiten) › Geschäftsbereichsleitungen › IT-Abteilung › Einkaufsabteilung › technischer Einkauf › Inventar- und Lagerverwaltung, › technisches Magazin › Kasse und Buchhaltung, Rechnungswesen, Leistungsabrechnung und Forderungsmanagement › Personalverwaltung › Pförtner › Planungsabteilung › Betriebsplanung › Controlling › Registratur, Zentralarchiv (GB Finanzen) › Statistische Abteilung › Technische Verwaltung, soweit nicht unter DA 07 erfasst (Techn. Verwaltung ist z. B. Auftragsabwicklung, Projektverwaltung, Arbeitsvorbereitung) › Telefonisten und Personal zur Bedienung zentraler Rufanlagen › Wirtschaftsabteilung (Administration Wirtschaftsbetriebe) › Ärztlicher Direktor › Pflegedirektor und Vertretung › Kaufmännischer Direktor › Ärzte im Verwaltungsbereich › Verwaltungspersonal der Schulen › Verwaltungspersonal, das nicht explizit einer anderen Dienststart zugeordnet ist.
09	Sonderdienste	<ul style="list-style-type: none"> › Hausschwester › Heimsschwester › Seelsorger › Krankenhausfürsorger › Schwerbehindertenvertretung › Freigestellte Mitglieder Personalrat, › Gleichstellungsbeauftragte › betriebliche Sozialberatung › Erzieher in Betriebskindergarten (KITA GB Personal)
10	Personal der Ausbildungsstätten	Lehrkräfte die diese Tätigkeit überwiegend ausüben (Verwaltungspersonal der Schulen sind der DA 08 zu zuordnen)
11	Aushilfen	<p>Personen, die keine fest definierte Arbeitszeit haben („Rahmenvertrag“) und deren Entgelt sich nach den tatsächlich geleisteten Stunden richtet (z. B. „Sitz- und Nachtwachen“). Diese Personen sind in der Regel Ersatzkräfte oder um Arbeitsspitzen abzufangen.</p> <p>Aushilfen mit fest definierten Arbeitszeiten sind der jeweiligen Dienststart zu zuordnen.</p>
13	SHK/WHK/WHF	<p>Studentische Hilfskräfte werden für Dienstleistungen in Forschung und Lehre und hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten beschäftigt. Voraussetzung ist die Einschreibung an einer Hochschule als Studierender.</p> <p>Studentische Hilfskräfte dürfen im Gegensatz zu den wissenschaftlichen Hilfskräften nicht über ein abgeschlossenes Studium verfügen.</p> <p>Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte erbringen nach der Definition des Bundesarbeitsgerichts wissenschaftliche Dienstleistungen. Sie unterstützen Wissenschaft und Lehre durch eigene Leistungen, die „ihrer Art nach eine wissenschaftliche Dienstleistung“ sind.</p>
14	Schüler mit Entgelt	Schüler/-innen, soweit diese auf die Besetzung der Stationen mit Pflegepersonal nicht angerechnet werden, Vorschüler/innen
15	Praktikanten mit Entgelt	Praktikanten/-innen jeglicher Art, soweit nicht auf den Stellenplan einzelner Dienststarten angerechnet, Praktisches Jahr der Studierenden

16	Auszubildende	Auszubildende für z. B. Feinmechaniker, Bürokaufleute, Schlosser etc.
17	Gestellungs- personal	Gestellungspersonal (an die Uniklinik Köln ausgeliehene externe Mitarbeiter)
18	Emeriten	Emeriten
21	Schüler ohne Entgelt	Schüler ohne Entgelt
22	Praktikanten ohne Entgelt	Praktikanten ohne Entgelt
23	BfD/FSJ	Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges Soziales Jahr

Sonstige Bemerkungen:

- › Leitungsfunktionen sind grundsätzlich unter der jeweiligen Dienstart des zugeordneten Personals zu führen
- › Die verbindliche Zuordnung von Personalfällen zu einer Dienstart obliegt der Abteilung Personalmanagement.
- › Die verbindlichen Vorgaben zur Unterdienstart obliegen der Drittmittelabteilung bzw. dem Personalcontrolling.

Tabelle 13: Dienstartenverzeichnis Stand Mai 2015

Notizen

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



» Impressum

Herausgeber:	Vorstand der Uniklinik Köln
Anschrift:	Uniklinik Köln Kerpener Str. 62 50937 Köln
Redaktion:	Geschäftsbereichsleitung Personal: René Kessel Referentin Strategie und Grundsatzfragen: Franziska Hart Gleichstellungsbeauftragte: Sabine Schell-Dürscheidt Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte: Sylvia Herber
Layout, Fotografie:	MedizinFotoKöln
Druck:	Druckerei der Uniklinik Köln



» Die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist nur zu erreichen, wenn sie ein gemeinsames Ziel von Frauen und Männern ist!

www.uk-koeln.de