



Berufliche Chancengleichheit

Gleichstellungsplan 2017 - 2020

Zwischenbericht



„Mitgemeint ist nicht vollwertig gemeint!“

Frauen fordern ihre Sichtbarkeit in der deutschen Sprache. Die Beiträge des Gleichstellungsplans sind in geschlechtergerechter Sprache verfasst.

Inhalt

Vorwort	4
Personalstruktur	Bestandsaufnahme und Analyse	6
Gleichstellungsziele	Handlungsfelder gemäß LGG NRW	19
Gleichstellungsmaßnahmen	Integration in die Personalentwicklung.....	28
Top - Thema	Frauen in Führung.....	36
Gute Vereinbarkeit	Beruf und private Pflegeverantwortung.....	57
Gleichstellungscontrolling	Organisationsentwicklung steuern	62

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen, sehr geehrte Mitarbeiter,

das UKB unterstreicht durch seine Personalpolitik, dass es auf das Potential qualifizierter und motivierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter baut. Unsere Mitarbeitenden sind unser höchstes Gut: sie erbringen die exzellenten Ergebnisse des UKB in den Aufgabengebieten Forschung, Lehre und Krankenversorgung.

Der aktuelle Gleichstellungsplan 2017-2020 belegt den aktiven Beitrag des UKB zur Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen. Und auch der jetzige Zwischenbericht zum aktuellen Gleichstellungsplan ist von dem Leitgedanken getragen, dass auf das Potential der Frauen besonderer Wert zu legen ist. Ebenso ist darauf hinzuwirken, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig gefördert wird. Zunehmend wird dies als ein wichtiges Kriterium der Arbeitgeberqualität erkannt. Dies bezieht sich auf die Anforderungen als Familie mit Kindern genauso und in zunehmendem Maße auf die Pflege und Betreuung von Familienangehörigen.

Neue flexible Konzepte der Arbeitsorganisation wie auch innovative innerbetriebliche Organisationsformen sind dabei weiterzuentwickeln.

Wir bekräftigen die Forderung nach einem wirklichen Bewusstseinswandel hin zu gelebter Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen. Dies muss besonders unterstützt und gefördert werden durch unsere Führungskräfte. Unterrepräsentanz von Frauen auf Stellen mit Führungsverantwortung kann nur ausgeglichen

werden, wenn die Zielsetzung der Geschlechtergerechtigkeit von allen Personen, die Personalverantwortung tragen, verfolgt wird und sich in konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung wiederfindet.

Um wirklich Gleichberechtigung zu erreichen, wollen wir die Geschwindigkeit erhöhen. Das bedeutet auch, Väter zu ermutigen, eine aktive Vaterschaft in ihrem Berufsalltag zu leben.

Frauen und Männer profitieren gleichermaßen von einem Arbeitsklima, das auf Chancengleichheit setzt und Rahmenbedingungen schafft, die Arbeit, Familie, Kindererziehung und Pflege miteinander vereinbaren lässt.

Schwerpunkte unserer Anstrengungen dieses Gleichstellungsplans liegen nach Fertigstellung des Zwischenberichtes in der Führungskräfteentwicklung, die zu den Rahmenbedingungen unmittelbar durch ihr Verhalten vor Ort, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten.

Es bleibt eine fortlaufende Aufgabe, die Inhalte des Gleichstellungsplans als Zielvorgaben hinsichtlich ihrer Realisierung zur überprüfen und ggf. auch an sich ändernde Rahmenbedingungen anzupassen.

Der Vorstand des UKB trägt die Ziele des im Rahmen des Zwischenberichtes aktualisierten Gleichstellungsplans und stellt die Ressourcen zur Verfügung, diese zu erreichen.



NIPS-Team Landessieger
"Deutschlands beliebteste
Pflegeprofis" 2019

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

Thorsten Sterl,
Komm. Kaufmännischer Direktor

Prof. Dr. Nicolas Wernert
Dekan der Medizinischen Fakultät

Prof. Dr. Jörg Kalff
Stellv. Ärztlicher Direktor

Alexander Pröbstl
Vorstand Pflege und Patientenservice



Personalstruktur

Bestandsaufnahme
und Analyse

Allgemeine Bestimmungen

Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes – LGG NRW

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) gilt uneingeschränkt im gesamten Universitätsklinikum Bonn.

Bei Gründung von Unternehmen in Rechtsform des privaten Rechts ist Sorge dafür zu tragen, dass die entsprechende Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes nach § 2 Abs. 2 LGG NRW in der Unternehmenssatzung verankert wird.

Wenn Privatisierungen und speziell Organisationsprivatisierungen vorgenommen werden, so muss europäisches und nationales Gleichstellungsrecht beachtet werden. Prüfungen der Gleichstellungsträgbarkeit sind notwendig, es reicht nicht, sich auf das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) zu berufen, da das LGG NRW darüber hinaus relevante Anforderungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern platziert.

(Quelle: „Geschlechtergerechtigkeit bei Privatisierungen“, Sandra Lewalter, 2016)

Inhalt des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan bietet einen Handlungsrahmen, der den gesetzlichen Bestimmungen des LGG Rechnung trägt und Konkretisierungen für personelle, organisatorische, soziale und fortbildende Maßnahmen zur Umsetzung festlegt.

Den zentralen Bestandteil bilden die Zielvorgaben

- » zur Förderung der Gleichstellung, d.h. der tatsächlichen Chancengleichheit und gleichberechtigten Teilhabe im Berufs- und Erwerbsleben,
- » zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Bereichen und
- » zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. In § 5 Abs. 10 LGG NRW ist festgeschrieben, dass seine Umsetzung und Überprüfung eine besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist.

Das Universitätsklinikum Bonn setzt sich zum Ziel, die Bestimmungen zum Inhalt des Gleichstellungsplans gemäß § 6 LGG NRW zu erfüllen und formuliert entsprechende Teilziele für den Zeitraum 2017–2020 aus. Die vorliegende Fassung ist die vierte Fortschreibung seit 2005 gemäß § 5 LGG NRW für das Personal am UKB.

Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unmittelbar am Universitätsklinikum Bonn beschäftigt sind. Die Dienststelle erstellt den Gleichstellungsplan 2017–2020 im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten für den Zeitraum von vier Jahren. Nach zwei Jahren überprüft sie die Zielerreichung des Gleichstellungsplans (Zwischenbericht). Wird erkennbar, dass die

Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen entsprechend anzupassen, bzw. zu ergänzen.

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten. Der Gleichstellungsplan ist fortzuschreiben.

Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen (§5 Abs.8 LGG NRW).

Beschluss und Veröffentlichung

Der Vorstand hat den Zwischenbericht des Gleichstellungsplans 2017–2020 des Universitätsklinikums Bonn in seiner Sitzung am 14. August 2019 beschlossen. Die Vorlage im Aufsichtsrat wird erfolgen und das personalratsrechtliche Verfahren gemäß LPVG wurde abgeschlossen.

Nach § 4 der Satzung des UKB gehört die Gleichstellungsbeauftragte dem Aufsichtsrat an. Berichte und Projektplanungen werden von ihr in den Sitzungen präsentiert.

Die Veröffentlichung erfolgt in gedruckter Form und im UKB-Intranet, darüber hinaus kann er zusätzlich öffentlich bekannt gemacht werden. Datenschutzrechtliche Vorschriften bleiben unberührt. Nach Sichtung der Grunddaten zur Personalstruktur wurden diese vom Datenschutzbeauftragten am UKB zur Veröffentlichung freigegeben. Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2017–2020 tritt mit dem Tag der Veröffentlichung in Kraft.

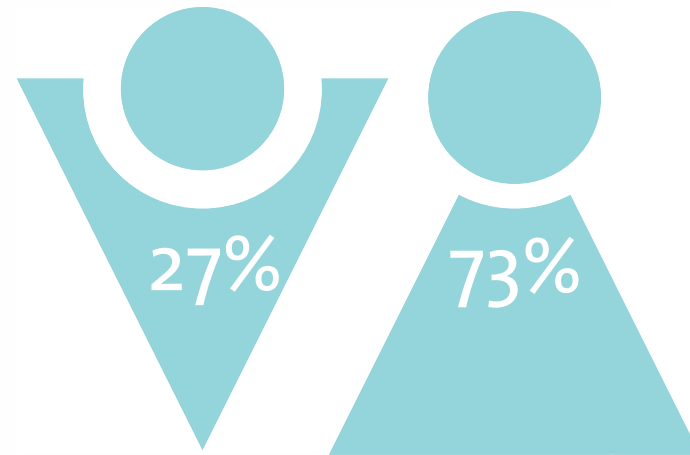
Bestandsaufnahme und Analyse

Zum Stichtag 31. Dezember 2018 waren am Universitätsklinikum Bonn insgesamt 4.898 Personen (Kopfstatistik) im nichtwissenschaftlichen Bereich in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung tätig, ohne dem UKB gestellten Personal (u.a. DRK-Personal). Die geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme gliedert sich in 3.600 Frauen und 1.298 Männer auf. In dieser Übersicht wird deutlich, dass das Universitätsklinikum Bonn in Bezug auf die Gesamtbeschäftigtenzahl einen Frauenanteil von 73 Prozent in der geschlechtsspezifischen Personalstruktur ausweisen kann.

Die fortführenden Analysen der Personalstruktur insbesondere in der Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigen jedoch in der Geschlechterbetrachtung ein differenzierteres Ergebnis. Hier werden die Bereiche erkennbar, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Eine Bestandsaufnahme in dieser transparenten Darstellung ermöglicht erst die aussagekräftige Analyse der Personalstruktur unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten.

In der Übersicht zur Personalstruktur am UKB werden die verschiedenen Berufsgruppen im nichtwissenschaftlichen Bereich aufgezeigt. 39 Prozent der am UKB beschäftigten Frauen sind im Medizin-Technischen Dienst tätig und 42 Prozent im Pflege- und Funktionsdienst. Die Medizinische Fakultät stellt einen eigenständigen Gleichstellungsplan für das wissenschaftliche Personal am Universitätsklinikum Bonn auf, der ein Bestandteil des Gesamtplans zur Gleichstellung an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn ist.

Wo stehen wir am UKB?



Personalbestand UKB

Nichtwiss. Beschäftigte (Köpfe)

Frauen		Männer		Gesamt
3.600	73%	1.298	27%	4.898

Personalstruktur

Beschäftigte

	Frauen		Männer		Gesamt
Med.-Techn. Dienst	1.418	86%	235	14%	1.653
Pflegedienst	993	76%	318	24%	1.311
Funktionsdienst	334	63%	196	37%	530
Verwaltungsdienst	404	60%	272	40%	676
Wirtschafts- u. Versorgungsdienst	98	57%	75	43%	173
Technischer Dienst	6	6%	97	94%	103
Sonderdienst	60	78%	17	22%	77
Personal d. Ausbildungsstätten	33	85%	6	15%	39
Gesamt	3.346	73%	1.216	27%	4.562

<50%

Auszubildende

Verwaltungsbereich	54	56%	42	44%	96
Pflegebereich	200	83%	40	17%	240
Gesamt	254	76%	82	24%	336

Schulische Ausbildung

MTRA-Schule	56	86%	6	14%	43
MTLA-Schule	35	95%	2	5%	37
Orthoptik	8	89%	1	11%	9

Bundesfreiwilligendienst

Bundesfreiwilligendienst UKB	39	56%	31	44%	70
------------------------------	----	-----	----	-----	----

<50%

Hinweis:
weibliche Unterrepräsentanz

Wie werden wir vergütet?

Gehaltsstruktur

Tarifart

Außertariflich	Besoldung	TV-L	TV-L Pflege
0,50%	0,22%	64,47%	34,81%

Außertariflich N=23

Frauen	Männer	<50%
26%	74%	<50%

Besoldung N=10

Gehobener Dienst	Frauen	Männer	<50%
A11	100%	0%	
A12	0%	100%	<50%
A13	50%	50%	
Höherer Dienst			
A14	33%	67%	<50%
A16	100%	0%	

TV-L Pflege

Einfacher Dienst	Frauen	Männer	<50%
KRo3A	64%	36%	
Mittlerer Dienst			
KRo4A	68%	32%	
KRo7A	85%	15%	
KRo8A	75%	25%	
Gehobener Dienst			
KRo9A	73%	28%	
KRo9B	70%	30%	
KRo9C	64%	36%	
KRo9D	71%	29%	
KR10A	35%	65%	<50%
KR11A	57%	43%	
KR11B	100%	0%	

Nahezu Dreiviertel aller Beschäftigten am UKB sind Frauen. Davon sind 59 Prozent im TV-L beschäftigt, wobei 60 Prozent im Einfachen und Mittleren Dienst tätig sind. Der gesetzlich geforderte Mindestanteil von 50 Prozent wird demzufolge mit nur 40 Prozent in den gehobenen und höheren Entgeltgruppen erreicht.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen wird detailliert in der Entgelttabelle ausgewiesen. Das Landesgleichstellungsgesetz gibt eine gezielte Frauenförderung in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert, vor.

TV-L

Einfacher Dienst	Frauen	Männer	<50%
EGo2	61%	39%	
EGo2Ü	100%	0%	
EGo3	59%	41%	
EGo4	29%	71%	<50%
Mittlerer Dienst			
EGo5	87%	13%	
EGo6	83%	17%	
EGo7	44%	56%	<50%
EGo8	84%	16%	
Gehobener Dienst			
EGo9	80%	20%	
EGo10	48%	52%	<50%
EGo11	46%	54%	<50%
EGo12	58%	42%	
Höherer Dienst			
EG13	55%	45%	
EG13Ü	100%	0%	
EG14	47%	53%	<50%
EG15	23%	77%	<50%

<50% Hinweis: weibliche Unterrepräsentanz

Wie viele von uns arbeiten in Teilzeit?

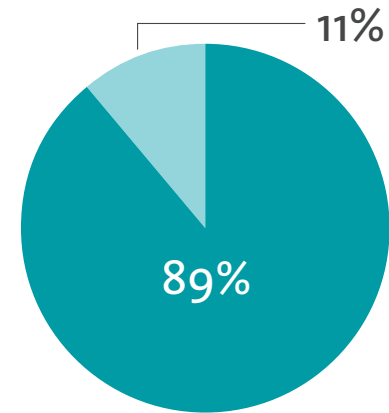
Teilzeitbeschäftigung

Teilzeit

	Köpfe	Anteil
Frauen	1.267	89%
Männer	150	11%
Gesamt	1.417	100%

Von insgesamt 4.898 Beschäftigten am Universitätsklinikum Bonn sind im Vergleich zu 2016 unverändert 29 Prozent in Teilzeit tätig.

Der Frauenanteil liegt in diesem Beschäftigungsverhältnis bei 89 Prozent. Teilzeitbeschäftigte, die nicht dem TV-L angeschlossen sind, liegen unter einem Prozent.



Und wie ist die Vergütungsstruktur bei Teilzeit?

TV-L

	Einfacher Dienst		Mittlerer Dienst		Gehobener Dienst		Höherer Dienst		Gesamt	
Frauen	61	81%	402	95%	287	86%	41	82%	791	90%
Männer	14	19%	22	5%	47	14%	9	18%	92	10%
Gesamt	75	100%	424	100%	334	100%	50	100%	883	100%

TV-L Pflege

Frauen	4	80%	361	90%	108	86%	-	-	473	89%
Männer	1	20%	39	10%	17	14%	-	-	57	11%
Gesamt	5	100%	400	100%	125	100%	-	-	530	100%

In welchem Umfang arbeiten wir im Teilzeitmodell?

Teilzeitmodelle

TV-L

	Frauen		Männer		Gesamt
≥75%	308	91%	32	9%	340
≥66,67%	37	80%	9	20%	46
≥50%	345	91%	33	9%	378
≥33,33%	45	94%	3	6%	48
≥25%	23	85%	4	15%	27
≤25%	33	75%	11	25%	44
Gesamt	791	90%	92	10%	883

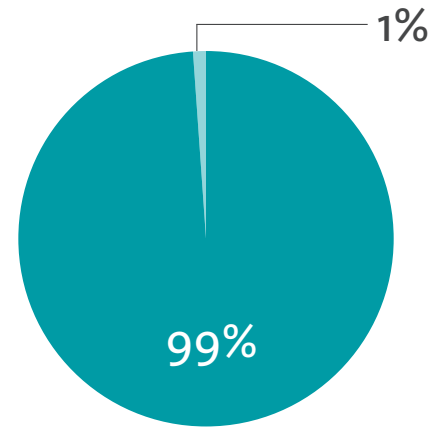
85 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer arbeiten seit 2016 unverändert mehr als 19,25 Stunden pro Woche.

TV-L Pflege

	Frauen		Männer		Gesamt
≥75%	215	87%	33	13%	248
≥66,67%	15	100%	0	0%	15
≥50%	157	92%	14	8%	171
≥33,33%	28	93%	2	7%	30
≥25%	44	92%	4	8%	48
≤25%	14	78%	4	22%	18
Gesamt	473	89%	57	11%	530

Wie viele von uns sind in Elternzeit?

Elternzeit		
	Köpfe	Anteil
Mütter	153	99%
Väter	2	1%
Gesamt	155	100%



50% Hinweis: Unterrepräsentanz Väter

Im Vergleich der Jahre 2017 zu 2018 ist der Anteil der Beschäftigten, die Elternzeit begonnen haben um mehr als das Dreifache angestiegen. Insgesamt ist im Vergleich zum Stichtag in 2016 der Anteil der Beschäftigten in Elternzeit um 10% gestiegen. Hierbei ist der Väteranteil jedoch mit 2 Männern in 2018 von insge-

samt 114 begonnenen Elternzeiten sehr gering. Der Großteil der Mütter kehrt nach 2 Jahren Elternzeit (37 Prozent) in den Beruf am UKB zurück, wobei in 2018 bereits nach einem Elternjahr 22 Prozent der Mütter wieder eingestiegen ist.

2017

	bis 2 Monate		3-9 Monate		10-12 Monate		13-14 Monate		15-24 Monate		25-36 Monate		37-48 Monate	
	Köpfe	Anteil	Köpfe	Anteil	Köpfe	Anteil	Köpfe	Anteil	Köpfe	Anteil	Köpfe	Anteil	Köpfe	Anteil
33 Mütter	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	19	58%	13	39%	1	3%
0 Väter	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
33 Gesamt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	19	58%	13	39%	1	3%

2018

112 Mütter	2	2%	17	13%	32	22%	1	3%	41	37%	19	23%	0	0%
2 Väter	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
114 Gesamt	4	3%	17	15%	32	28%	1	1%	41	36%	19	17%	0	0%

In welchen Berufen bilden wir unsere Nachwuchskräfte aus?

Berufsausbildung					
Medizinischer, kaufmännischer und gewerbl.-techn. Bereich					
	Frauen		Männer		Gesamt
Audiologieassistent*in	3	75%	1	25%	4
Biologielaborant*in	5	42%	7	58%	12
Med. Fachangestellte*r	15	79%	4	21%	19
Pharm.-Kaufm. Angestellte*r	2	67%	1	33%	3
Zahnmed. Fachangestellte*r	10	100%	0	0%	10
Tierpfleger*in	2	50%	2	50%	4
Kffr.*Kfm. im Gesundheitswesen	6	67%	3	33%	9
Kffr.*Kfm. Büromanagement	3	60%	2	40%	5
Fachinformatiker*in	0	0%	1	100%	1
Mediengestalter*in	2	67%	1	33%	3
Fachkraft Lagerlogistik	2	29%	5	71%	7
Feinwerkmechaniker*in	0	0%	2	100%	2
Elektroniker*in für Betriebstechnik	0	0%	8	100%	8
Industriemechaniker*in	0	0%	3	100%	3
Raumausstatter*in	2	100%	0	0%	2
Tischler*in	1	100%	0	0%	1

Pflegebereich					
Gesundheits- und Krankenpflegeassistentz	8	47%	9	53%	17
Gesundheits- und Krankenpflege	71	79%	19	21%	90
Hebamme/Entbindungspfleger	40	100%	0	0%	40
Kinderkrankenpflege	55	90%	6	10%	61
Operationstechnische*r Assistent*in	17	85%	3	15%	20
Anästhesietechnische*r Assistent*in	9	75%	3	25%	12
Gesamt	253	76%	80	24%	333

Hinweis: weibliche Unterrepräsentanz 50%



Gleichstellungsziele

Handlungsfelder
gemäß LGG NRW

Der demografische Wandel verändert die Personalarbeit

Der demografische Wandel ist zweifelsfrei eine der größten Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Es gibt kaum eine andere Entwicklung, die unsere Gesellschaft so weitreichend verändert und beeinflusst. Kennzeichnend für den demografischen Wandel sind im Wesentlichen drei große Trends: Wir werden weniger, wir werden älter, wir werden vielfältiger. Damit gehen vielschichtige Herausforderungen einher, aber auch Chancen, die den Ideenreichtum und die Gestaltungskraft erfordern.

Die Effekte des demografischen Wandels werden sich auf die unterschiedlichen Kernbereiche des Universitätsklinikums Bonn niederschlagen. Die sinkende Zahl junger Menschen führt dazu, dass dem Arbeitsmarkt nicht genügend qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Strategische Gleichstellungsplanung

Unter „Gleichstellung“ versteht man die Maßnahmen, die der Angleichung in der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen. Ziel ist die Verwirklichung des Grundrechts und die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit. Hieraus ergeben sich zwei Schwerpunkte:

- > Frauenförderung, in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- > Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Am 30. November 2016 beschloss der Landtag NRW das „Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts“ (DRS 16/12366). Es trat am 15. Dezember 2016

Ein harter Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte und ein steigender Anteil erwerbstätiger Frauen, die aus der „stillen Reserve“ rekrutiert werden, kennzeichnen den künftigen Arbeitsmarkt. Die Auswirkungen werden gleichzeitig ein Anstieg der Zahl der Pflegebedürftigen (auch in Privathaushalten) sein und zu einem erhöhten Alter der Beschäftigten des UKB führen.

Um für diese Herausforderungen gewappnet zu sein, muss mehr denn je ein offener und konstruktiver Diskurs über Chancen und Risiken des demografischen Wandels geführt werden. Es geht um eine rechtzeitige Orientierung, um die Grundlagen und Weichen dafür zu stellen, wie das UKB in der strategischen Personalplanung und der operativen Personalentwicklung arbeiten und wirtschaften wird.

in Kraft und novelliert damit das Gesetz vom 09. 11. 1999. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW definiert in § 1 die allgemeinen Zielsetzungen, mit denen sich fast alle Auslegungsfragen klären lassen. Wenn Unklarheit darüber besteht, wie die eine oder andere gesetzliche Bestimmung auszulegen ist, sollte geklärt werden, ob die gefundene Lösung

- > „der Frauenförderung dient“,
- > „bestehende Benachteiligungen abbauen kann“ oder
- > „die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert“.

Ist dies nicht der Fall, widerspricht die geplante Maßnahme sehr wahrscheinlich den Zielsetzungen des LGG und wirkt kontraproduktiv.

Chancengleichheit und Vielfalt ist Bestandteil der Personalpolitik



Eine Kampagne des Verbands der Universitätsklinika Deutschland (VUD)

Im Sachverständigengutachten für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wird u.a. ausgeführt, dass „die Nutzung aller Talente und die Verbesserung der Erwerbschancen von Frauen die Gesellschaft leistungsfähiger machen, und helfen, das Sozial- und Steuersystem zu stabilisieren“. Ebenso werden als Zielsetzungen im Erwerbsleben beschrieben „Fehlansätze zu beseitigen sowie Entgeltgleichheit und Aufstiegschancen zu schaffen“. Diesen Aussagen kann sich das UKB vollumfänglich anschließen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gebietet dem Arbeitgeber die Diskriminierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Gründen der Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern und / oder zu beseitigen.

Das UKB lehnt jedwede Diskriminierung mit Null Toleranz ab. Bei Auftreten von Anzeichen möglicher Diskriminierung wird aktiv dagegen angegangen. Hierzu gibt es einen zwischen der Dienststelle und

der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmten Prozess, der Betroffenen einen niederschweligen und über verschiedene Meldewege möglichen Zugang zur Aufklärung und ggf. Ahndung von Diskriminierung sicherzustellen. In den letzten Jahren gewinnt die Begrifflichkeit der Vielfalt (englisch 'Diversity') im Unternehmenskontext immer mehr an Bedeutung. Diese Vielfalt an Gegebenheiten wird innerhalb eines Unternehmens häufig an der Herkunft seiner Beschäftigten dokumentiert (wenngleich auch das Vorhandensein von Mitarbeiter*innen aus allen anderen Kategorien des AGG die vorhandene Vielfalt dokumentiert).

Vielleicht ist es grade bezeichnend für eine nicht vorhandene Diskriminierungskultur im UKB das eine in Auftrag gegebene Analyse zu Tage brachte, dass die Mitarbeiter*innen aus mehr als 100 Herkunftsländern stammen. Mit der Initiative „Wir sind Vielfalt“ des VUD (Verband der Universitätsklinika Deutschland), die auch öffentlich sichtbar ein eindeutiges Statement ist, unterstreicht das UKB seine Offenheit und sein Bestreben für alle Ausprägungen der Vielfalt seiner Beschäftigten.

Gleichstellung als Leitprinzip in der Personalarbeit

Das novellierte Landesgleichstellungsgesetz führt in § 5 aus, dass „der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle“ ist. Damit ist das gleichstellungspolitische Ziel nochmals benannt: Personalentwicklung soll erreichen, dass ein Mehr an Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen hergestellt wird.

Gleichstellungsorientierung in die Personalentwicklung zu integrieren bedeutet, auf das Wissen aus Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung zuzugreifen, um z.B. Führungskonzepte zu entwickeln.

Aus Sicht des Managements am UKB stellen die Führungskräfte den verlängerten Arm der Unternehmensleitung dar, um die strategischen Ziele vor Ort in aktives Tun und Handeln zu transformieren. Die Personalentwicklung (PE) hat hierbei eine ganz entscheidende Aufgabe. Ihr ist es vorbehalten, dem Vorstand auf der Grundlage der strategischen Ziele und des Leitbildes Vorschläge für die nachhaltige Führungskräfteentwicklung zu unterbreiten, hieraus PE-Maßnahmen zu erarbeiten, diese zu implementieren und abschließend die Ergebnisse zu evaluieren.



UKB - Leitbild

Der besondere Fokus im UKB auf die Führungskräfteentwicklung ist getrieben von der Erkenntnis und der Zielsetzung, dass Führungskräfte als Multiplikatoren agieren sollen. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer klar definierten Aufgabenstellung und eines konkret umrissenen Verhaltens, um z.B. das Leitziel zu mehr „Chancengleichheit und Vielfalt“ zu fördern.

Aufgabe der PE im Speziellen und der Personalabteilung UKB im Allgemeinen ist es nunmehr, nicht nur die Führungskräfte auf das Leitbild zielgerichtet zu trainieren, sondern Ihnen auch Instrumente an die Hand zu geben, welche ihnen im Sinne der nachhaltigen Zielerreichung maximale Unterstützung bieten.

Der Zwischenbericht 2019 zum Gleichstellungsplan 2017 – 2020 führt nachfolgend PE-Instrumente und Maßnahmen auf, die im Ergebnis zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führen sollen. In § 5 LGG ist festgeschrieben, dass „seine Umsetzung und Überprüfung eine besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist“.



Gesetzestext LGG NRW

Gleichstellungsstrategische Zielformulierungen

„Aus der chancengleichen Beteiligung von Frauen und Männern in Führungspositionen schöpfen wir innovative Lösungen für die Zukunftsthemen am UKB.“¹

Am deutlichsten sind Frauen im UKB in den höheren Hierarchiegruppen unterrepräsentiert. Die Personalentwicklung setzt in den Führungskräfte trainings ab 2017 u.a. gezielt auf das Sensibilisieren zum Thema Genderkompetenz und konkretisiert die Unterstützungsangebote für weibliche Nachwuchskräfte.

Ein Artikel im Haufe Personalmagazin in 2016 zum Thema genderspezifische Ausschreibungen brachte in der Personalabteilung die Erkenntnis, dass in dem Wortlaut der aktuellen Stellenausschreibungen womöglich eine bis dahin unbewusste Form von Diskriminierung erkennbar sei. Für bestimmte Führungspositionen, in welchen z.B. Frauen bis dato deutlich unterrepräsentiert waren, konnten sog. männliche Stereotype identifiziert werden.

Um diese Fehlstellungen für die Zukunft zu vermeiden, wurde abteilungsintern eine Arbeitsgruppe aus Vertreter*innen des Projektbüros und der Personalentwicklung ins Leben gerufen.

Die Erkenntnis der unbewussten Ausgrenzung von Bewerber*innen wurde sodann zum Anlass genommen, die für die Formulierung von Stellenanzeigen zuständigen Mitarbeiter*innen für dieses konkrete Thema ausdrücklich zu sensibilisieren. Ein Abgleich fraglicher Entwürfe mit der Gleichstellungsbeauftragten wurde für die Zukunft ausdrücklich erwünscht und wird im Prozess aufgenommen.

Der Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen willkommen sind und dass Frauen nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt werden ist in Ausschreibungen aufzunehmen, die Bereiche betreffend, in denen sie unterrepräsentiert sind. Ziel der Regelung ist es, einen Anreiz für Frauen zur Bewerbung zu setzen, um es in der Folge der Dienststelle zu ermöglichen, die Stelle tatsächlich zum Abbau der Unterrepräsentanz mit einer Frau zu besetzen. Das UKB wirbt in entsprechenden Ausschreibungen mit dem Zusatz: „Das UKB fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und fordert Frauen mit entsprechender Qualifikation ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Im Allgemeinen wird zusätzlich im Anforderungsprofil von Führungskräften nachfolgender Aspekt aufgegriffen: „Sie verfügen über ein ausgeprägtes interkulturelles und genderspezifisches Verständnis.“

„Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung für eine familienfreundliche und gesundheitsfördernde Arbeitswelt.“²

Eine wichtige Herausforderung der Zukunft für ein modernes Unternehmen ist die Auseinandersetzung mit dem Thema Familie und Beruf. Im UKB-Leitbild ist diese Zielsetzung explizit enthalten. Als wichtige Grundlage für eine unternehmenseigene Ausrichtung dienen dazu Befragungen der Unternehmensleitung, Beschäftigtenbefragungen sowie die Analyse von bereits in anderen Unternehmen etablierten Programmen.

¹ Sabine Zander, Gleichstellungsbeauftragte UKB

² Leitbild UKB

Gut arbeiten und gut leben im UKB!

So wurde in 2014 die Blitzumfrage „Work-Life-Balance“ im Rahmen des mit EU-Mitteln geförderte Projekt „KlinikPROgender - Gendersensible Personalarbeit im Krankenhaus“ erstmalig am UKB durchgeführt und hatte zum Ziel, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu ihren persönlichen Bedürfnissen und Bedarfen hinsichtlich ihrer Lebens- und Arbeitssituation zu befragen.

Jeweils die Hälfte der Befragten ist „zufrieden und eher zufrieden“ (49%) bzw. „unzufrieden und eher unzufrieden“ (51%) mit der persönlichen Work-Life-Balance. Da-



bei sind Frauen etwas häufiger zufrieden als Männer, die Baby Boomer (1956 – 1965) und die Generation Y (1986 – 1995) etwas häufiger zufrieden als die anderen Generationen. Insbesondere sind Teilzeitkräfte deutlich zufriedener als Vollzeitkräfte.

Wer hingegen Führungsverantwortung trägt, besondere Herausforderungen in der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat (z. B. Kinder, private Pflegeverantwortung) oder eine Schwerbehinderung ausweist, äußerte sich in der Tendenz weniger zufrieden als diejenigen, bei denen diese Merkmale fehlen.

Führungskräfte geben im Vergleich zu Beschäftigten ohne Führungsverantwortung auffallend häufiger an, dass sie mit ihrer persönlichen Work-Life-Balance „eher unzufrieden und unzufrieden“ sind. Auch geben sie überproportional häufig an, dass sie Arbeits- und Privatleben nicht voneinander abgrenzen. Mehr als die Hälfte der Frauen und fast Dreiviertel der Männer sehen die Förderung der wertschätzenden Führung als wünschenswert an. Über 40% der Befragten wünschen sich Ziel- und Entwicklungsgespräche.

Betriebliche Gesundheitsförderung, Freistellung in familiären Notfällen / Akutsituationen und zeitliche Planungssicherheit führen die Wunschliste zur Verbesserung der persönlichen Lebenssituation an.

Die Zukunft der Gesundheitsversorgung wird entscheidend davon abhängen, ob es gelingt, mit passgenauen Personalkonzepten Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.

Beruflichen Wiedereinstieg nach Familienphase erfolgreich gestalten

Die Gestaltung des erfolgreichen Wiedereinstiegs nach Familienphase bedarf einer guten Planung und Beratung. Einen idealen Zeitpunkt gibt es dafür nicht, nur einen individuell passenden! Viele Maßnahmen, die in anderen Unternehmen noch heftig diskutiert werden, bietet das UKB seinen Beschäftigten bereits seit Jahrzehnten an: z.B. die Reduzierung der Arbeitszeit, Gleitzeit- Modelle und die Möglichkeit der Kinderbetreuung in der betriebseigenen Kindertagesstätte, die seit 1974 existiert und mittlerweile 160 Plätze anbieten kann. Im Unterschied zu vielen anderen KITAs bietet das UKB erweiterte Öffnungszeiten und weniger ferienbedingte Schließungen.

Und dennoch, die Rückkehr in den Beruf stellt sich für die Eltern wie auch für die personalverantwortlichen Vorgesetzten als eine besondere Herausforderung dar und bedarf gründlicher Planung bzw. Beratung. Es müssen oft individuelle Lösungen von allen Beteiligten erarbeitet werden, indem man zum Beispiel die bisherige Arbeitsorganisation einer Abteilung hinterfragt, um neue Wege zur Flexibilisierung der Arbeitszeit zu ermöglichen. Die Rahmenbedingungen in der Medizin gelten für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgrund hoher zeitlicher Anforderungen vielfach

als schwierig. Mit kreativen Lösungen werden Optimierungen in der Ablauforganisation erreicht: geplante und strukturierte Übergabe- und Visitenzeiten, effiziente Kooperationsroutinen, neu entwickelte Arbeitspfade – es gilt „Zeitgewinne“ zu erarbeiten, denn auch mit kleinen Schritten kann viel erreicht werden. Das gelingt nur, wenn eine gute Kommunikation zwischen den Verantwortlichen und den in Elternzeit befindlichen Beschäftigten existiert. Zunächst stehen die Ansprüche an die berufliche Qualifikation und das eigene Leistungspotenzial im Vordergrund. Fort- und Weiterbildungen müssen als Integrationsmaßnahmen passend zum zukünftigen Arbeitseinsatz zwischen den Vorgesetzten und den Beschäftigten abgestimmt werden.

Vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftebedarfs wird es immer wichtiger, sich attraktiv auf dem Bewerbermarkt zu positionieren, um auch erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Universitätsklinikum zu halten. Jede längere Auszeit (Familienphase) und jedes Ausscheiden ist mit Kosten für Überbrückungen, Qualifizierungen oder Neueinstellungen verbunden. Der schnelle berufliche Wiedereinstieg lohnt sich für beide Seiten: die Beschäftigten erhalten sich ihre Fachqualifikationen und dem UKB bietet der zeitnahe Wiedereinstieg die betriebswirtschaftlich deutlich bessere Lösung.

Die Bestrebungen des Universitätsklinikums Bonn zeigen deutlich: es müssen zusätzliche Steuerungsinstrumente entwickelt werden, um die Elternanbindung zu stärken und somit als moderner Arbeitgeber in der Gesundheitsregion wahrgenommen zu werden.



„Wiedereinstieg“
nach Familienphase



Betriebskindertagesstätte

Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Bereits in der Präambel des Leitbildes wird ein grundlegender Wert in der Unternehmensidentität des UKB wie folgt beschrieben:

„Das Universitätsklinikum Bonn orientiert sich am Wohl der ihm anvertrauten Menschen und der hier Tätigen. Die Würde des erkrankten und leidenden Menschen wird ebenso geachtet wie die aller Tätigen.

Dies duldet keine Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion, Alter und sexueller Identität.“¹

Neben Aufklärungsaktivitäten und Schulungsangeboten zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurden zum Schutz der Beschäftigten sowie zur Sensibilisierung die „Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ durch den Vorstand des UKB bereits in 2012 verabschiedet. In der gesetzlichen Grundlage ist die Definition einer sexuellen Belästigung eindeutig hinterlegt.

Sexuelle Belästigung ist kein Flirt und kein harmloser Spaß! Für die Betroffenen kann dies beleidigend, zutiefst entwürdigend und manchmal mit langfristigen Beschwerden verbunden sein.



UKB – mittendrinn
„Unternehmenskultur“



Flyer (türkisch)
Sexuelle Belästigung

Nach einer repräsentativen Untersuchung des BMFS-FJ in 2010 haben insgesamt 58,2 Prozent aller befragten Frauen Situationen sexueller Belästigung erlebt, sei es in der Öffentlichkeit, im Kontext von Arbeit und Ausbildung oder im sozialen Nahraum. Auch Männer können von sexueller Belästigung betroffen sein, jedoch existiert nach aktuellem Kenntnisstand eine ähnliche Befragung unter Männern bisher noch nicht. In den „Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ positioniert sich das UKB als Arbeitgeber und bietet vielseitige Hilfestellungen an. Klar und unmissverständlich werden die Schritte in der Aufklärungsarbeit und die Sanktionsmaßnahmen beschrieben, die sich von einer Versetzung bzw. Kündigung bis hin zu einer Strafanzeige erstrecken können.

Das Universitätsklinikum Bonn toleriert keine sexuelle Belästigung und richtet gezielt den Appell an alle Beschäftigten, Grenzen zu setzen und sich mit ihren Sorgen an Vertrauenspersonen innerhalb des UKB zu wenden. Am UKB wurde ein Prozess etabliert, um Betroffenen schnell und niederschwellig eine Anlaufstelle zu bieten und die Sachverhalte vorbehaltlos aufzuarbeiten. Im Intranet ist unter dem Stichwort „Belästigung“ eine offiziell zugängige Hilfestellung für alle Mitarbeitenden veröffentlicht.



Übernehmen Sie Führungsverantwortung!

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt am Universitätsklinikum Bonn ein dienstliches Fehlverhalten dar!

Ein rasches Angehen der Konfliktsituation ist ein grundlegendes Muss.

Nehmen Sie eine klare Haltung ein!

Geben Sie Schutz und Hilfe, damit die Belästigungen aufhören und die belästigende Person belehrt wird.

Zur Konfliktbeilegung konkrete Maßnahmen umsetzen.

Binden Sie nach vorheriger Rücksprache mit der/dem Betroffenen, die am UKB bestimmten Vertrauenspersonen mit ein.

Alle Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht!

Weitere Infos zur vertrauensvollen Beratung finden Sie unter www.ukbonn/gleichstellungsbeauftragte.de



Flyer (deutsch)
Sexuelle Belästigung

Gleichstellungsmaßnahmen



Integration in die
Personalentwicklung

Integration in die Personalentwicklung

Im Universitätsklinikum Bonn gehören die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Berufsgruppen zu den wichtigsten Ressourcen. Die Personalentwicklung umfasst alle Maßnahmen zur Ausbildung und zum Erhalt des Arbeitsvermögens und der Fachqualifikationen dieser Beschäftigten.

Wie können nun die Gleichstellungsthemen in der Personalentwicklung aufgegriffen werden? Zukünftig wird folgende Vorgehensweise regelmäßig einbezogen:

- > Analyse der Ausgangssituation unter Gleichstellungsaspekten
- > PE-Maßnahmenentwicklung integriert die geforderten Gleichstellungsziele

- > Sensibilisierung und Kompetenzaufbau der Beteiligten für den entsprechenden Umsetzungsprozess

Die nachfolgende Aufzählung von Maßnahmen, Prozessen und Instrumenten erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern gibt lediglich den Status bereits etablierter oder zukünftig geplanter Aktionen wieder.

Die gleichstellungsstrategischen Zielformulierungen sind keine „Lippenbekenntnisse“, sondern geben eine Richtung der Strukturänderungen vor und unterstützen eine gendersensible Personalarbeit.

Beruflichen Wiedereinstieg nach Familienphase erfolgreich gestalten

Ziel

Wiedereinstieg nach Familienphase gestalten

Maßnahme

Leitfaden / Checkliste entwickeln

Status

- > Erarbeitung des Themas Wiedereinstieg in einer Projektgruppe (Leitfaden + Checkliste; Finalisierung noch in Arbeit)
- > Prozess Mutterschutz: vollständige Überarbeitung aufgrund der Novellierung des MuSchuG (abgeschlossen Dez 2018)

Ziel

Personalbindung fördern

Maßnahme

Informationsanbindung bei ruhenden Arbeitsverhältnissen

Status

- > Befragungsergebnisse „Blitzumfrage“.
- > Leitfragen entwickelt. Übersicht / Tabelle „Familienphase“ auf PE-Seiten im Intranet eingestellt – abgeschlossen April 2018

Ziel

Kontaktstelle einrichten

Maßnahme

Beratung in der Personalverwaltung professionalisieren

Status

- > Umstrukturierung des GB1: Etablierung von Personalreferenten zur professionellen Beratung zentrale Ansprechpartner*innen für Führungskräfte
- > Abschaffung des Servicetelefons, stattdessen: direkte Durchwahlen
- > Intranet: umfangreiches Informationsmaterial für die Mitarbeiter*innen bis Ende des Jahres 2019
- > Zentrale Kontaktstelle in Planung, derzeit aufgrund der Umstrukturierung allerdings nicht priorisiert
- > Kontaktaufnahme mit dem Familienbüro der Universität Bonn

Ziel

Alternierende Telearbeit

Maßnahme

Dienstvereinbarung anpassen

Status

- > DV überarbeitet, insb. zur Konkretisierung des Beantragungsprozesses u. Bestimmungen zum häuslichen Arbeitszeitplatz. Diskussion um Erweiterung „Mobiles Arbeiten“.
- Sensibilisierung der Führungskräfte
- > Interne Öffentlichkeitsarbeit geplant
- > Entwicklung eines Kriterienkataloges für Führungskräfte in Planung

Chancengleichheit und Vielfalt sind Bestandteile der Personalpolitik

Ziel

Genderspezifische Stellenausschreibung

Maßnahme

Anforderungsprofile gendersensibel gestalten

Status

- > Sensibilisierung der Fach- und Führungskräfte durch das Projektmanagement-Team
- > Gestaltung eines Merkblattes für das Intranet unter der Rubrik „Ausschreibungsverfahren“
- > Integration des LGG geplant (Ende 2019)

Ziel

Standardisiertes Bewerbungsmanagement

Maßnahme

Genderspezifischen Interviewleitfaden entwickeln

Status

- > Aufgrund der Umstrukturierung/geplanten Digitalisierung im Personalbereich ist der Roll-Out des Themas zeitlich später zu sehen.

Ziel

Führung in Teilzeit

Maßnahme

Regelungen zur Umsetzung von Teilzeitbeschäftigung entwickeln und in Ausschreibungsprozessen implementieren

Status

- > Dieses Vorgehen wird in verschiedenen Bereichen bereits aktiv gelebt.
- > Die Implementierung in den Ausschreibungsprozess wird in 2019 vorgenommen.

Gleichstellung als Leitprinzip in der Führungskräfteentwicklung

Ziel

Personalentwicklungsgespräch UKB-intern ausrollen

Maßnahme

Leitfaden etablieren und Gesprächsführung trainieren

Status

- > Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung: Thematisierung des Personalentwicklungsgesprächs
- > Ferner werden die Personalreferenten*innen des GB 1 im Rahmen des Performance Managements die Führungskräfte persönlich coachen und schulen. (Laufend)

Ziel

Genderkompetenz entwickeln

Maßnahme

Geschlechterperspektive erkennen und eigenes Verhalten reflektieren

Status

- > Gemeinsam mit der BBT Consulting Group wurde ein generelles Anforderungsprofil für Führungskräfte entwickelt und in das Führungskräftetraining implementiert
 - » Personale Kompetenz: Verankerung der Genderkompetenz unter Chancengleichheit und Diversität; kurz: Gender Diversity
 - » Weiteres Gespräch mit dem Vorstand und der BBT Consulting Group zu dem Thema im Jan/ Feb 2019!
- > Das Führungskräftetraining mit der BBT Consulting ist bislang in 3 Zyklen umgesetzt worden. Hierbei war dem Vorstand besonders wichtig, dass das Konzept eng an die Strategien und Ziele des UKB gekoppelt ist und das Leitbild in die Umsetzung integriert wird.
- > Ausbau und Weiterentwicklung des Führungskräftetrainings in der 2. Jahreshälfte 2019

Projekte in Planung

Ziel

Modellprojekt „Aufbau von Gender Kompetenz“

Maßnahme

Erarbeitung Ganzheitliches Personalentwicklungskonzept „Genderkompetenz“

Status

- > Planung: Coaching von Führungskräften (z.B. Anzahl: 10) hinsichtlich Erkennung von Potenzialen im eigenen Bereich und Befähigung dieser zur Karriereförderung von Frauen
- > Informations-Workshop für alle Führungskräfte im Klinikum
- > Etablierung eines Mentoring-Programms
Wenn sich das Konzept bewährt – Schulung und ukb-weites Roll-out
- > Ziel-Fokus: Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen

Ziel

Chancengleichheit im digitalen Wandel

Maßnahme

Lebensphasenorientierte PE zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit insb. älterer Arbeitnehmer*innen

Status

- > Planung Workshop: Zielgruppe: Ältere Mitarbeitende mit geringen EDV-Erfahrungen
- > Workshops „Digital kann jede*r“ zur Herstellung von gleichen Befähigungen als Voraussetzung im digitalen Wandel zu bestehen





Top - Thema

Frauen in Führung

Karrierewege – Müssen Frauen mehr leisten als Männer?

Rein äußerlich ist es schwer, viele Ähnlichkeiten zwischen der deutschen Bundeskanzlerin Angela Merkel, der Premierministerin von Bangladesch Scheich Hasina Wajed und der liberianischen Präsidentin Ellen Johnson Sirleaf zu finden - mit Ausnahme der Tatsache, dass sie alle weibliches Staatsoberhaupt einer Nation sind. Aber trotz der sehr unterschiedlichen kulturellen und politischen Verhältnisse, in denen diese Frauen aufgewachsen sind - und die rund 20 anderen weiblichen Staatsoberhäupter der Welt - gibt es etwas Tiefgründigeres, was sie teilen? Die Beantwortung dieser Frage kann sich nicht auf die grundlegende, wesentliche Natur der weiblichen Führung beschränken, sondern muss sich erweitern auf Kriterien, wie Frauen in Führung wahrgenommen werden und auf die Hindernisse, die Frauen weiterhin auf ihrem Weg in eine Führungsfunktion bewältigen müssen.

Alle drei Befragten führen es auf das familiäre Umfeld zurück, in dem sie aufgewachsen sind. Dabei steht die Vaterfigur im Fokus, die die Frauen in der Familie gelehrt und befähigt hat zu lernen, Fragen zu stellen und ihre eigene Meinung zu bilden. Dieses, gekoppelt mit Müttern, die Konventionen brachen, indem sie Führung innerhalb der Familie darstellten, war allgemeine Quelle des frühen Unterrichts auf Führung.

In der Forschung¹ hat man herausgefunden: „Wir müssen anerkennen, dass Männer nicht mit dem Argwohn konfrontiert sind, dass sie keine gute Führungskraft sein könnten, nur weil sie Männer sind“.

Und „Morgen könnte jemand sagen, dass Präsident Barack Obama ein völliger Misserfolg war, aber daraus wird niemand schließen, dass alle Männer schlechte Führungskräfte sind.“ So gibt es eine bestimmte Art von Privileg unter den Männern, dass der einzelne Erfolg oder Misserfolg nicht auf das ganze Geschlecht zurückgeführt wird.

Frauen sind sich ständig dessen bewusst, dass sie „alle Frauen“ vertreten. Geschieht ein Misserfolg, sind häufig (häufiger als bei Männern) kritische Stimmen in der Gesellschaft zu hören. Es erfordert also auch ein neues Denken, um dem Thema „Frauen in Führungspositionen“ erfolgreich zu begegnen und es zu begleiten.

Die größte Wahrnehmungslücke zwischen Frauen und Männern besteht in der Frage, ob Frauen im gehobenen Management mehr leisten müssen als Männer.

Wenn Frauen die Karriereleiter hinaufklettern, dann setzen sie sich mehrfach unter Druck: Sie arbeiten mehr als in ihrer vorherigen Position, sie arbeiten mehr als ihre männlichen Führungskollegen, vor allem bei einem Karrieresprung meinen sie, ein Vielfaches mehr leisten zu müssen als vorher. Diese Wahrnehmung von höherem Leistungsdruck einer Frau in Führungsposition im Vergleich zu einem Mann in derselben Position wird von Männern im Management (aber auch von anderen leitenden Angestellten) einerseits bestärkt und verstärkt, andererseits zugleich als „Bienenfleiß“ diskreditiert.

¹Quelle: „Chefsache“, Sabine Hockling, Journalistin

Erfolgsfaktoren in Führungspositionen

Was sind die Erfolgsfaktoren und welche davon identifizieren die Menschen in Führungspositionen für ihren eigenen Erfolg? In der Befragung wurden den Führungskräften 37 Erfolgsfaktoren genannt und die jeweilige Wichtigkeit für erfolgreiches Führen erfragt.

Betrachtet man nach Auswertung der gesamten Daten die TOP 10 der Erfolgsfaktoren¹, dann fällt auf,

1. dass Frauen und Männer dieselben Faktoren an die oberste Stelle setzen und
2. dass Frauen jede einzelne dieser elementaren Führungskompetenzen noch höher bewerten als Männer.

Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit findet allein die Forderung „Mehr Frauen in Führungspositionen“ in den Spitzen der deutschen Wirtschaft keine große Zustimmung. Dies wird als reine Frauenförderung wahrgenommen und damit als einseitig. Ebenso äußern sich Führungskräfte – Frauen wie Männer – mit deutlicher Zurückhaltung zu der These, Frauen im gehobenen Management seien per se ein Wettbewerbsvorteil für ein Unternehmen. Nicht nur Männer, sondern auch Frauen in Führungspositionen distanzieren sich von der Vorstellung, eine einfache Kausalität zwischen weiblichem Geschlecht und Unternehmenserfolg anzunehmen.

„Gemischte Leitungsteams“ - diese Forderung findet bei Frauen und Männern im gehobenen Management dagegen eine relativ hohe Zustimmung. Hinter gemischten Führungsteams vermutet man eine ganzheitliche und moderne Unternehmensphilosophie und -vision. Insofern ist es nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, sondern zeugt von ökonomischer Klugheit, in der Führungsmannschaft Diversität zu installieren.

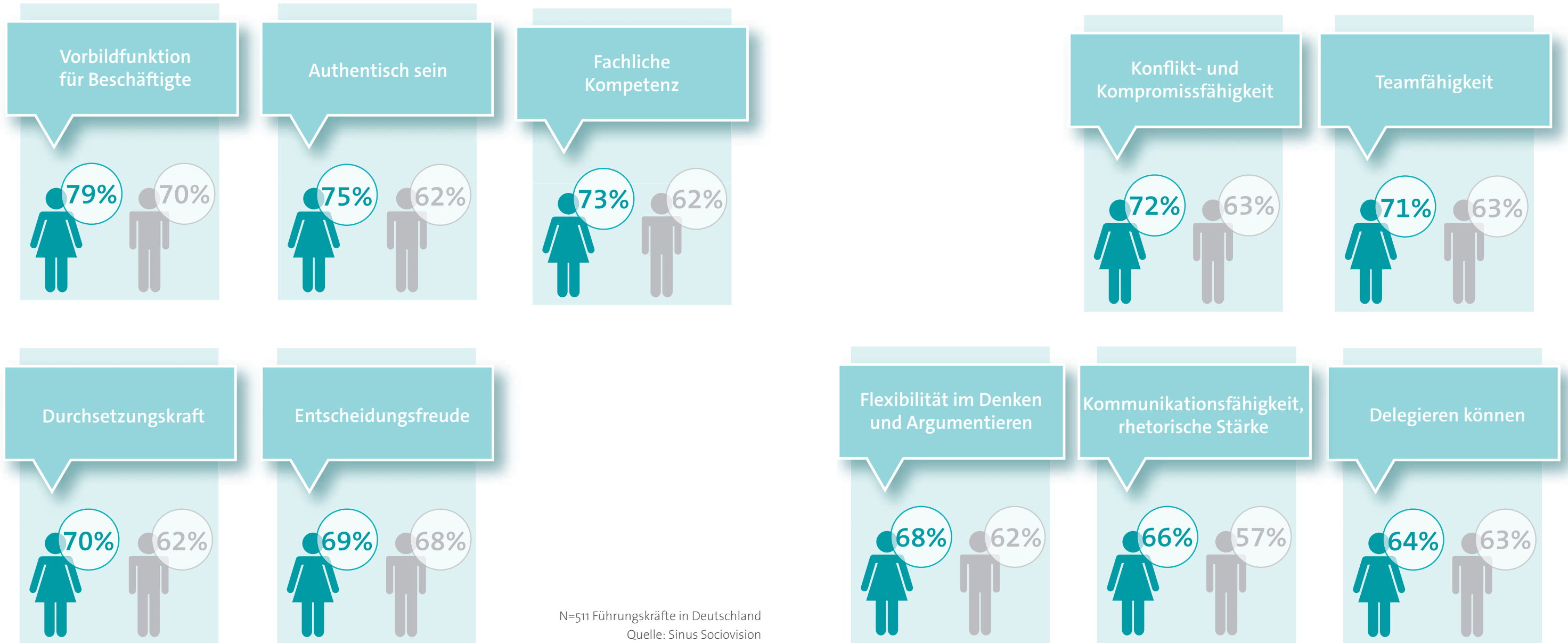
An dieser Stelle sei die von der Gleichstellungsbeauftragten Sabine Zander geprägten Gleichstellungsstrategie zitiert:

„Aus der chancengleichen Beteiligung von Frauen und Männern in Führungspositionen schöpfen wir innovative Lösungen für die Zukunftsthemen am UKB.“

Gemischte Leitungsteams helfen einem Unternehmen, auf veränderte Situationen schnell reagieren zu können: Es geht um Flexibilität und Variabilität eines Unternehmens. Wenn Frauen heute im Ausbildungssystem die gleichen Abschlüsse machen wie Männer und teilweise höher qualifiziert sind, dann entgehen den Unternehmen, die ritualisiert überwiegend Männer an die Spitze und ins gehobene Management setzen, die Topleute der Zukunft: Diese Unternehmen beschneiden sich systematisch selbst und überlassen ihren Wettbewerbern die gut qualifizierten Frauen.

¹Quelle: Mehr Frauen – mehr Vielfalt in Führungspositionen BMFSFJ

Erfolgsfaktoren, die Frauen und Männer für wichtig halten



N=511 Führungskräfte in Deutschland
Quelle: Sinus Sociovision

Mehr Frauen in Führung – auch in Aufsichtsräten

Eine moderne Führungskultur wird zunehmend in den Aufsichtsräten erkennbar. Der Frauenanteil in deutschen Aufsichtsräten lag Ende 2014 bei 18,8 Prozent und ist damit seit 2010 kontinuierlich angestiegen. Ab 2016 gilt eine Frauenquote für die Aufsichtsräte börsennotierter und voll mitbestimmten Großunternehmen von mindestens 30 Prozent (gemäß „Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“). Davon betroffen sein werden etwa 100 Unternehmen, 3.500 weitere müssen sich künftig verbindliche Ziele zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen setzen. Für den öffentlichen Dienst gilt seit Inkrafttreten des novellierten Landesgleichstellungsgesetzes NRW im Dezember 2016, dass Frauen in Aufsichts- und Verwaltungsräten sogar mit einem höheren Mindestanteil von 40% vertreten sein müssen.

Zusätzlich greift für die Universitätsklinikum NRW der sogenannte „Public Corporate Governance Kodex des Landes Nordrhein-Westfalen“, der u.a. wesentliche Bestimmungen zu anerkannten Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung beinhaltet.

Der Vorstand des UKB gibt jährlich einen Bericht zur Umsetzung heraus und berichtet für 2018 zum Thema Frauenanteil:

„Der Aufsichtsrat des Universitätsklinikums Bonn besteht aus zwölf natürlichen Personen, davon drei Frauen in stimmberechtigter und einer Frau in beratender Funktion. Der Frauenanteil im Gremium beträgt somit 27,3 Prozent bezogen auf die stimmberechtigten Mitglieder und 33,3 Prozent bezogen auf alle Mitglieder.“

Um die geforderte Erhöhung des Frauenanteils auf 40% zu erzielen, sind bei Nachbesetzungen insbesondere die landespolitischen Ziele zur Frauenförderung zu berücksichtigen.“

Quelle: Corporate Governance Bericht 2018 des Universitätsklinikums Bonn AöR

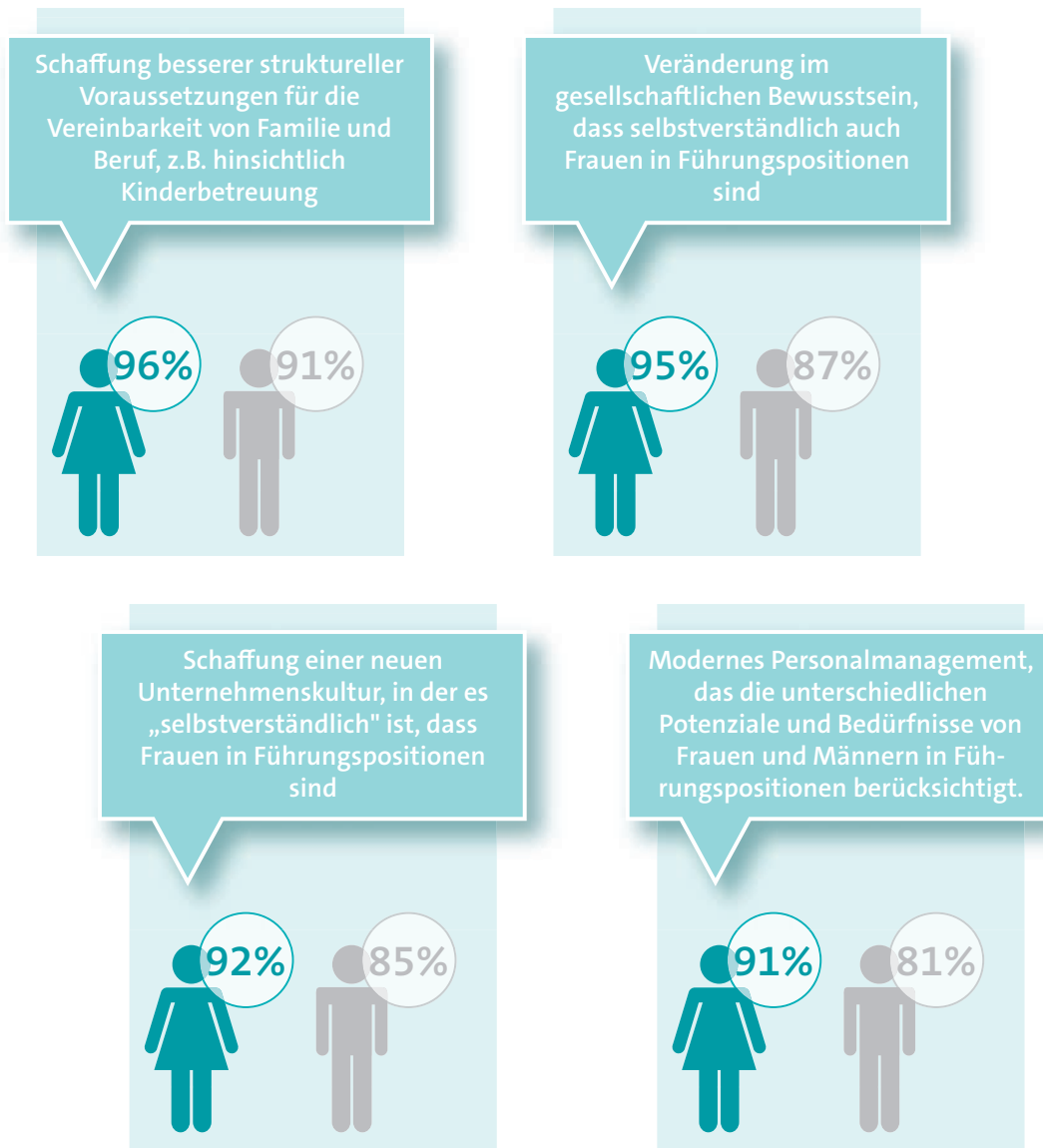
Für das Ziel „Mehr Frauen in Führungspositionen“ schlagen Frauen und Männer, die derzeit selbst in einer Führungsposition sind, nicht nur eine Maßnahme vor, sondern ein Bündel von politischen, betrieblichen und kommunikativen Maßnahmen. An erster Stelle steht die Schaffung besserer struktureller Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aber aus Sicht der Führungskräfte kann das Ziel „Mehr Frauen in Führungspositionen“ durch eine Fokussierung auf das Vereinbarkeitsthema allein nicht erreicht werden.

Ebenso wichtig sei die Schaffung eines gesellschaftlichen Bewusstseins, die Entwicklung einer neuen Unternehmenskultur (in der es selbstverständlich ist, dass auch Frauen in Führungspositionen sind) sowie eines modernen Personalmanagements, das die (unterschiedlichen) Potenziale und Bedürfnisse von Frauen und Männern in Führungspositionen berücksichtigt. Über 90 % der Frauen und über 80 % der Männer in Führungspositionen halten jede dieser vier Maßnahmen für wichtig.

Quelle: Mehr Frauen – mehr Vielfalt in Führungspositionen, BMFSFJ



Wie gibt man tatsächlich mehr Frauen die realistische Chance, in Führungspositionen zu gelangen?



N=511 Führungskräfte in Deutschland
Quelle: Sinus Sociovision

Vom Trainee zur Führungskraft

Eine Trainee ist in der Regel eine Hochschulabsolventin, die in einem Unternehmen durch ein geregeltes Einstiegs-Programm zur Fach- oder Führungskraft ausgebildet wird. Ein Trainee-Programm dient somit der gezielten firmenspezifischen Ausbildung. Eine Trainee erhält innerhalb eines Unternehmens eine praktische Ausbildung in allen relevanten Abteilungen und wird dadurch für ihre spätere Tätigkeit vorbereitet. Neben Hochschulabsolventinnen, die direkt nach ihrem Studium einsteigen, können auch Berufserfahrene und Quereinsteigerinnen als Trainees eingestellt werden.

Das UKB bietet seit 2009 jungen Menschen die Möglichkeit, nach dem Studium (oftmals Betriebswirtschaftslehre oder Gesundheitsökonomie) in 2 Jahren alle Bereiche des Managements in verschiedenen Stationen kennenzulernen und sich selber zu erarbeiten.

Besonders wichtig ist gleich zu Anfang des UKB-Traineeprogramms jeweils ein Praktikum im Pflegebereich und im Betrieb der Ärzteschaft. So wird von Anfang an klar: am UKB dreht sich alles – auch die „Verwaltung“ um die Krankenversorgung, um Forschung und Lehre.

Ziel des Traineeprogramms ist es, nach den 2 Jahren eine neue Kollegin gewinnen zu können, die sehr gut vernetzt ist und durch die praktischen Erfahrungen weiß, wie das UKB funktioniert. Das sind die besten Voraussetzungen, um rasch Verantwortung zu übernehmen und am UKB Karriere zu machen.

Die bisherigen Absolventinnen und Absolventen bestätigen: das Traineeprogramm des UKB ist eine nachhaltige Karriereplattform und ermöglicht jungen Menschen, Neigungen und Talente in der Praxis zu entdecken und auszuprobieren.

Bei diesem Text wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit bei der Personenbezeichnung die weibliche Form gewählt, es ist jedoch immer auch die männliche Form mitgemeint.



„In dir muss es brennen, was du in anderen entzünden willst!“

Diese innere Haltung stärkt mich in meiner Überzeugungskraft

Was war Ihre Grundlage für eine Entscheidung zum Trainee-Programm am UKB?

Bei meinem Studium der Gesundheits- und Sozialwirtschaft habe ich den Schwerpunkt auf das Gesundheitswesen gelegt und dabei meine Vertiefungsfächer aus dem Studienbereich Krankenhausmanagement gewählt.

Während meines Studiums habe ich in einem kleinen Krankenhaus im Bereich Qualitätsmanagement gearbeitet. Ich habe hierbei den überschaubaren Kosmos eines kleinen Krankenhauses erfahren. Für meinen weiteren beruflichen Werdegang wollte ich herausfinden, ob ich dem Qualitäts- und Risikomanagement treu bleiben oder mich in eine andere Richtung orientieren sollte. Mein Ziel war es, den Krankenhaussektor in all seinen Facetten zu erfahren. Dies glaubte ich, an einem Krankenhaus der Maximalversorgung wie dem UKB realisieren zu können.

Das Traineeprogramm in 2010 bot mir die Möglichkeit, in überschaubaren Zeiträumen vielseitig eingesetzt zu werden und unterschiedliche Arbeitsprozesse mitgestalten zu können.

Welche Faktoren machen das Trainee-Programm erfolgreich?

Wir nahmen eine Zwitter-Stellung ein. Wir waren keine Praktikanten, hatten aber auch keine feste Stelle angetreten. In regelmäßigen Abständen wechselten wir die Bereiche, waren in den Arbeitsabläufen eingebunden und deren vollwertige Mitglieder. Zusätzlich

hatten wir eigene Projekte übertragen bekommen. Gut war die Begleitung durch die Geschäftsbereichsleitungen, mit denen wir stets in einem engen Kontakt und Austausch standen.

Ich erinnere mich an meine erste Aufgabe am UKB. Ich sollte das Risikomanagement-Handbuch inhaltlich überarbeiten und aktualisieren. Das war eine große Herausforderung, der ich mich zu dieser Zeit stellen musste. Hätte mich damals einer gefragt, ob ich mir vorstellen könnte, im Risikomanagement zu arbeiten, ich hätte dies nicht sofort bejaht. Zwei Jahre später habe ich die Stelle der Risikomanagerin am UKB angetreten und in 2016 wurde mir die Abteilungsleitung übertragen. Hier schließt sich für mich der Kreis. Das Traineeprogramm hat mir gezeigt, wo meine Stärken liegen und welche weiteren beruflichen Ziele und Schritte ich verfolgen will.

Welche Erfahrungen haben Sie persönlich gestärkt?

Die Einblicke, die ich in den Bereichen gewinnen konnte, und die Begleitung und Unterstützung, die ich in unterschiedlicher Form erfahren durfte, haben mich persönlich gestärkt.

Positiv bewerte ich die Praxiserfahrung, die ich im Traineeprogramm sammeln konnte. Die vielfältigen Erfahrungen, die mit den unterschiedlichen Einsatzbereichen und Aufgaben einhergingen, haben mir den Blick geweitet. Weiterhin konnte ich während meiner Traineezeit Kontakte knüpfen, von denen ich auch noch heute profitiere.

Wertvoll war sicherlich auch der enge Austausch mit den TraineeKollegen*innen. Man konnte hilfreiche Tipps bekommen und sich gegenseitig stärken. Ebenfalls haben wir eine enge Betreuung durch die Personalentwicklung erfahren. Wir waren mit die ersten Trainees am UKB und ich glaube, wir haben für die Nachfolgenden den Weg gut geebnet.

Wie klappt es mit einem guten Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben?

Als Trainee hat man sich für eine Laufbahn zur Führungskraft entschieden und begegnet täglich neuen Entwicklungen. Das macht das Traineeprogramm so reizvoll. Sicherlich muss man sich auf die neuen Herausforderungen einlassen. Für meine jetzige Position als Abteilungsleiterin konnte ich davon nur profitieren.

Persönlich suche ich den Ausgleich über Lesen und Reisen. Hier verfolge ich das Motto: „Keiner kommt von einer Reise so zurück, wie er weggefahren ist.“ Der Koffer ist voller Erinnerungen und Eindrücke, die auch Eingang in meinen Alltag finden. So konserviere ich schöne Momente und bekomme eine gute Balance in stressigen Zeiten hin.



Miriam Buchhorn

Jahrgang: 1986

Diplom Betriebswirtin,
Abteilungsleiterin Qualitäts- und
Risikomanagement

Promotion oder Praxis?

Erstmal Praxiserfahrung! Als Trainee am UKB kann ich diese umfassend sammeln.

Was war Ihre Grundlage für eine Entscheidung zum Trainee-Programm am UKB?

Nachdem ich einige Zeit während meines Masterstudiums als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für ‚Management im Gesundheitswesen‘ der Universität zu Köln gearbeitet habe, stand ich vor der schwierigen Entscheidung, ob ich promovieren möchte. Ich habe mich bewusst zunächst gegen die Promotion entschieden, weil ich es sehr wichtig finde, sich nicht nur theoretisches Wissen anzueignen. Praxiserfahrung ist ebenso relevant. Aus diesem Grund stand für mich auch von vornherein fest, dass ich zunächst gerne ein Traineeprogramm absolvieren möchte, um die vielen spannenden aber doch sehr unterschiedlichen Facetten eines Krankenhauses aus Managementsicht kennenzulernen. Die Möglichkeit in dieser Zeit viel zu erlernen, sich aber gleichzeitig auch auszuprobieren zu können, halte ich für eine wichtige Chance, sich optimal für eine spätere Position vorzubereiten und eigene Stärken zu entdecken. Das Traineeprogramm in einem Universitätskrankenhaus absolvieren zu können, macht es natürlich aufgrund der Komplexität und Vielfalt umso attraktiver. Die Möglichkeit einer eventuellen Promotion zu einem späteren Zeitpunkt besteht zudem an einem Uniklinikum.

Welche Faktoren machen das Trainee-Programm erfolgreich?

Die Chance, in alle kaufmännischen und viele weitere angrenzende Bereiche des UKB einen Einblick erhalten zu können, ist nahezu einmalig. Traineeprogramme in Universitätskliniken sind deutschlandweit sehr selten. Eine solch komplexe Institution so grundlegend kennenzulernen, ist daher etwas Besonderes. Ich habe bisher die positive Erfahrung gemacht, während meiner Einsätze in den verschiedenen Bereichen viel Verantwortung übertragen zu bekommen und in spannenden und vor allem für den Bereich wichtigen Themen und Projekten mitarbeiten zu dürfen. Dieser umfassende Einbezug ist wichtig, um in der begrenzten Zeit je Einsatz möglichst viel mitnehmen und erlernen zu können.

Welche Erfahrungen haben Sie persönlich gestärkt?

Schon nach ein paar Bereichswechseln wird deutlich, wie schnell man sich ein großes und gutes Netzwerk innerhalb des Klinikums aufbaut. Dies erleichtert und beschleunigt die Kommunikation ungemein und man merkt schnell, dass man ein anderes Verständnis für abteilungsübergreifende Prozesse und Projekte bekommt. Positiv hervorzuheben ist außerdem die Freundlichkeit und Offenheit, mit der die Mitarbeiter*innen einem in den verschiedenen Bereichen begegnen. Schon nach kurzer Zeit fühlt man sich als Teil des Teams, was die Arbeit per se sowie die immer wieder anstehenden Abteilungswechsel enorm erleichtert. Man freut sich immer wieder Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen aus ehemaligen Bereichen aufnehmen zu ‚müssen‘.

Persönlich hilft es mir auch, mich regelmäßig mit den (ehemaligen) Trainee-Kolleginnen auszutauschen. Trotz des ständigen Wechsels der Bereiche hat man so konstante Bezugspersonen, mit denen man sich zudem gut austauschen kann, da sich alle in derselben Situation befinden bzw. befunden haben.

Wie klappt es mit einem guten Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben?

Für mich ist es wichtig, die Arbeit gedanklich möglichst oft im Büro zu lassen und mich dann auch auf meine Freizeit mit Freunden und Familie voll konzentrieren zu können. Ich bin gerne viel unterwegs - erlebe und sehe gerne neue Dinge. Einmal im Jahr versuche ich daher eine Fernreise zu machen, um so auch etwas längere Zeit an neuen Orten abschalten zu können: Darauf freue ich mich dann das ganze Jahr!

A black and white portrait of a young woman with long, light-colored hair, smiling at the camera. She is wearing a dark blazer over a light-colored top. The background is slightly blurred, showing some foliage.

Jana Fresenborg

Jahrgang: 1993

M.Sc. Gesundheitsökonomie,
Trainee im

Krankenhausmanagement (2018-2020)

Perspektivwechsel – vom Kostenträger zum Leistungserbringer

Einblicke in unterschiedliche Bereiche fügen sich zu einem Gesamtbild im Gesundheitswesen

Was war Ihre Grundlage für eine Entscheidung zum Trainee-Programm am UKB?

Vor meinem Studium habe ich eine Ausbildung bei einer Krankenkasse absolviert und kannte das Krankenhaus nur aus der Perspektive der GKV. Das Krankenhaus als Leistungserbringer hat mich schon zu GKV-Zeiten sehr gereizt und war deshalb im Studium (Gesundheitsökonomie) eines meiner Schwerpunktthemen. Weil das Studium lediglich die Theorie einzelner Verwaltungsbereiche vermittelt, konnte ich nach dem Abschluss, trotz Praktika, nicht genau sagen, welche Bereiche mich interessieren. Für mich war noch nicht klar, ob ich z.B. im Controlling oder Personalwesen arbeiten möchte.

Aus diesem Grund wollte ich nach dem Studium ein Traineeprogramm durchlaufen, um einen Bereich zu finden, der zu mir und meinen Stärken passt. Mein Ziel war, während der Traineezeit in kurzer Zeit in möglichst vielen Bereichen zu arbeiten und einen realistischen Einblick zu erhalten. Nach Abschluss des Traineeprogramms ist es ein ganz anderer Bereich geworden, als anfangs gedacht. Heute arbeite ich als Projektmanagerin im Geschäftsbereich (GB) 4. Dabei hat mich die Materialbeschaffung und -versorgung eines so großen Klinikums für die reibungslose Patientenversorgung fasziniert.

Ein Universitätsklinikum ist für Trainees besonders reizvoll, weil unterschiedlichste Fachdisziplinen und Berufsgruppen aufeinandertreffen, um gemeinsam Patienten/innen zu helfen. Maximalversorgung

kombiniert mit Forschung und Lehre gibt es in der Form nur an einem UK. Deutschlandweit gibt es leider nur einige wenige UK, die ein solches Programm anbieten.

Welche Faktoren machen das Trainee-Programm erfolgreich?

Ein Traineeprogramm kann nur so erfolgreich sein, wie die Führungskräfte, die es unterstützen und tragen. Damit ein solches Programm den gewünschten Erfolg zeigt, müssen Abteilungs- und Geschäftsbereichsleitungen (GBL) die Trainees einbinden und durch Projekte und Aufgaben fördern und fordern. Ziel eines erfolgreichen Einsatzes sollte sein, dass der/die Trainee nach dem Einsatz weiß, wie der GB funktioniert und welche Logik in dem Bereich greift. Welche Regelungen und Vorgehensweisen sind genau für diesen GB / diese Abteilung besonders wichtig? In welcher Beziehung steht dieser GB / diese Abteilung zu den anderen GB / Abteilungen? Diese Fragen habe ich versucht, nach jedem Einsatz für mich zu beantworten, um zugrundeliegende Zusammenhänge zu verstehen und neben dem Netzwerk auch die Informationen aus den einzelnen Bereichen in Beziehung zu einander zu setzen.

Welche Erfahrungen haben Sie persönlich gestärkt?

Es gab Einsätze, in denen ich sehr nah an der GBL gearbeitet habe und einen tiefen Einblick hatte. Bei anderen Einsätzen war man dagegen viel stärker auf sich selbst gestellt. Jeder einzelne Einsatz hatte etwas Lehrreiches – sei es die Mitarbeiterführung, das

Netzwerk oder die Denkweise des GB. Letztendlich ist es jedoch der Austausch mit den Mitarbeitern/innen der unterschiedlichen Abteilungen und GB, der das Traineeprogramm so abwechslungsreich und spannend macht. Die vielen Denkanstöße und das große Netzwerk, das man sich in der Traineezeit aufbauen kann, helfen mir heute bei der täglichen Arbeit.

Wie klappt es mit einem guten Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben?

Um vom Beruf abzuschalten, verbringe ich viel Zeit mit meinem Mann, Freunden und der Familie – sei es in Bonn oder der Osnabrücker Heimat. Nach der Arbeit wird häufig beim Sport oder gemeinsam bei gutem Wetter auf dem Balkon oder am Rhein entspannt. Am Wochenende sind es Konzerte, Restaurants oder gemeinsames Kochen zu Hause, was mich auf andere Gedanken bringt. Wenn dann noch ein paar Reisen dazukommen, steht einem guten Gleichgewicht nichts im Weg.

A black and white portrait of Rita Marbach, a woman with long blonde hair and glasses, smiling. She is wearing a dark top and a necklace. The background is blurred.

Rita Marbach

Jahrgang: 1987

M.Sc. Gesundheitsökonomie,
Projektmanagerin im Geschäftsbereich 4 –
Einkauf, Materialwirtschaft und Logistik

Leistungssport und Leistungserbringer

Selbstdisziplin und flexible Arbeitsbedingungen ermöglichen mir Leistungssport und berufliche Weiterentwicklung

Was war Ihre Grundlage für eine Entscheidung zum Trainee-Programm am UKB?

Nach dem Bachelor- und Masterstudium Gesundheitsökonomie war für mich klar, dass ich ein Trainee absolvieren wollte, um weitere Kompetenzen zu entwickeln und um im Berufsfeld zu wachsen. Hierzu war ich bereit, nach meinem Studium an der Universität zu Köln, auch weiter wegzuziehen. Doch zeigte sich das Traineeprogramm am UKB für mich als die vielversprechendste Möglichkeit, weshalb ich doch im Köln-Bonner-Raum blieb.

Als eine der wenigen Universitätskliniken in Deutschland, die ein Traineeprogramm im Krankenhausmanagement anbieten, zeigte sich das UKB aufgrund seiner inhaltlichen Bandbreite und Vielfalt als große Chance, um ein Krankenhaus möglichst umfassend kennenzulernen.

Welche Faktoren machen das Trainee-Programm erfolgreich?

Das entstehende Netzwerk sowie das gewonnene Wissen der Funktions- und Arbeitsweisen der unterschiedlichen Abteilungen, sind meiner Meinung nach ein wertvolles Gut, welches das abteilungsübergreifende Arbeiten verbessert. Darüber hinaus ermöglichen die verschiedenen Einsätze das Kennenlernen

und Beobachten unterschiedlicher Führungsstile. Ich hoffe, dass ich von den positiven Eigenschaften etwas mitnehmen kann und die negativen zukünftig selbstkritisch hinterfrage.

So bietet das Trainee aber auch die Möglichkeit, praktisch zu erfahren, welche Abteilungen zu einem passen und wo man seine individuellen Kompetenzen am besten einbringen kann.

Welche Erfahrungen haben Sie persönlich gestärkt?

Der Austausch mit den anderen (ehemaligen) Trainees in der gesamten Traineezeit ist eine hilfreiche und unentbehrliche Stütze. Sowohl bei Fragen über passende Ansprechpartner*innen, bei Fragen über die neuen Abteilungseinsätze aber auch bei generellen Fragen über das komplexe Konstrukt des UKBs, stehen wir uns zur Seite. Weiterhin würde ich mich im Verlauf des Traineeprogramms über Fortbildungsmöglichkeiten im fachlichen und im Softskill-Bereich freuen.

Wie klappt es mit einem guten Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben?

Es wäre geflunkert, wenn ich behaupten würde, dass das Privatleben seit dem Berufseinstieg nicht kürzer gefasst werden musste. Als Mitglied der Deutschen Karate-Nationalmannschaft verbringe ich fünf bis sechs Mal die Woche zwei bis drei Stunden im Training – mehr wäre wünschenswert, doch der Tag hat ja leider nur 24 Stunden.

Die Gleitzeitregelung sowie das UKB-eigene Fitnessstudio unterstützen die Trainingsbedingungen, auslaufende Arbeitstage oder beispielsweise spontan eingestellte Nachmittagstermine erschweren diese aber auch.



Melissa Rathmann

Jahrgang: 1992

M.Sc. Gesundheitsökonomie,
Trainee im Krankenhausmanagement
(2018-2020)

Neugierig sein und bleiben.

Humor hilft Neuem aufgeschlossen zu begegnen.

Was war Ihre Grundlage für eine Entscheidung zum Trainee-Programm am UKB?

Meinen ersten Kontakt zum UKB hatte ich auf einer Jobmesse, auf der ich auch von dem Trainee-Programm erfahren habe. Wir hatten direkt am Messestand ein gutes und humorvolles Gespräch und die damalige Personalleiterin hat danach auch noch einmal Kontakt aufgenommen. Das sprach definitiv für das UKB und für das Rheinland. Als Maximalversorger mit Krankenversorgung, Forschung und Lehre ist das UKB ideal gewesen, um mit meinem eher generalistischen Studium gleich „alles“ in einem Krankenhaus kennenzulernen – auch Bereiche, die ich vorher „gar nicht auf dem Schirm hatten“ (z.B. auch Bau). Das Trainee-Programm (2010-2012) hat mir die Chance geboten, in den verschiedenen Bereichen grundständig mitzuarbeiten, aber auch eigene Themen zu erarbeiten und zu präsentieren.

Welche Faktoren machen das Trainee-Programm erfolgreich?

Wir hatten mit der damaligen Personalentwicklerin Trainee-Treffen, in denen über das laufende Programm und individuelle Fragestellungen gesprochen wurde, es aber auch Impulsreferate zu SoftSkills gab. Dort haben wir uns auch mit dem Jahrgang vor uns ausgetauscht, was das Ankommen und vernetzen erleichtert hat. Das Trainee-Programm ermöglicht den Einblick und die Mitarbeit in viele Bereiche. Die seinerzeit geknüpften Kontakte halten bis heute noch an. Die von den anderen Trainees und mir bearbeiteten Themen begegnen

mir jetzt noch öfters und das Wissen darum hilft ungemain. Das Verständnis für Hintergründe und Erfordernisse unterstützt die interdisziplinäre Zusammenarbeit.

Welche Erfahrungen haben Sie persönlich gestärkt?

Vor dem Studium habe ich ein Freiwilliges Soziales Jahr in einem Gästehaus auf Langeoog gemacht. Das war für mich eine sehr prägende Zeit. Wer mich danach fragt muss Zeit für die Antwort mitbringen. Von dort habe ich mitgenommen: Mit einer großen Portion Humor und der Einstellung nicht sich selbst, sondern die Situationen ernst zu nehmen gelingt vieles leichter.

Im Trainee-Programm war jeder Start und auch die Ausgestaltung der Einsatzzeit in den einzelnen Bereichen unterschiedlich. Dadurch musste man selbst flexibel sein und selbstständig dran bleiben. Wirklich bereichernd waren die Feedback-Runden mit den jeweiligen Führungskräften. So hat man nicht nur verschiedene Führungsstile kennengelernt, sondern auch noch mal sich selbst ein wenig mehr. So bin ich auch mit Neugierde, aber ohne die Erwartung, dass das mein späterer Wunscharbeitsplatz wird, in die drei Monate im Baubereich gestartet. Der erste Termin zu dem ich mitdurfte handelte u.a. von Fensteroliven. Ich hab kein Wort verstanden, aber es hatte mich gepackt. Hier hatte ich das große Glück, dass die Führungskräfte mich gefördert haben und schon signalisierten: da kann es weitergehen.

Wie klappt es mit einem guten Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben?

Das ist teilweise schon ein Balanceakt. Aber es gibt verschiedene Punkte, die für mein persönliches Gleichgewicht ausschlaggebend sind. Verallgemeinerungen sind da schwierig und je nach den jeweiligen Lebensumständen ändert sich das ja auch. Bei mir sind es Hobbys mit regelmäßigen Terminen, so dass bewusst „Auszeiten“ geschaffen werden. Auch vielfältige Interessen sowie ein stabiles soziales Umfeld sind wichtig. Was mich immer ins Gleichgewicht bringt, ist ein Ausflug nach Hamburg oder an meine dritte Heimat: das Meer. Über die Dünen gehen und die Weite des Meeres sehen – da ist vieles wieder „gerade-gerückt“.



Claudia Vohmann-Dannert

Jahrgang: 1983

M. Sc. Public Health
Leiterin Betriebsorganisation –
GB7 Baumanagement



Gute Vereinbarkeit

Beruf und private
Pflegeverantwortung

Vereinbarkeit von Beruf und privater Pflegeverantwortung verbessern

In Deutschland sind derzeit rund 2,63 Millionen Menschen pflegebedürftig. Davon werden rund 1,85 Millionen ambulant versorgt und von diesen rund zwei Drittel ausschließlich durch Angehörige. Es ist zu erwarten, dass angesichts der kontinuierlich zunehmenden Zahl der Pflegebedürftigen in unserer Gesellschaft immer mehr Frauen und Männer vor der Aufgabe stehen, sich innerhalb der Familie aktiv in die Pflege einzubringen.

Wegen einer familiären Pflegesituation müssen viele Menschen ihren Alltag grundlegend verändern. Sie müssen oft kurzfristig eine erforderliche professionelle Unterstützung organisieren oder auch selbst für längere Zeit die häusliche Pflege übernehmen. Dies stellt die betreuenden Personen insbesondere dann vor große Herausforderungen, wenn sie berufstätig sind. Vor allem Frauen sind von dieser Mehrbelastung betroffen. Denn nach wie vor wird die familiäre Pflege vorwiegend von Frauen geleistet. Sie übernehmen als Mütter Verantwortung für ihre Kinder, sie stehen mitten im Berufsleben und pflegen ihre Familienangehörige.

Da der Anteil der Pflegepersonen, die zugleich erwerbstätig sind, in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist und weiter steigen wird, muss sich auch das UKB als Arbeitgeber auf die Doppelbelastung von Pflege und Beruf stärker einstellen. Dazu gehört nicht zuletzt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die zusätzliche Aufgabe der Pflege ihrer Angehörigen Wertschätzung

erfahren und Rahmenbedingungen vorfinden, um neben der Erwerbsarbeit die Angehörigenpflege bewältigen zu können.

Die meisten pflegenden Angehörigen brauchen in der Phase, in der sie Familie, Pflege und Beruf vereinbaren müssen, vor allem mehr zeitliche Flexibilität. Das neue Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist am 01. Januar 2015 in Kraft getreten und berücksichtigt die Individualität jeder Pflegesituation.

Schon heute mehr Pflegebedürftige als Kinder unter drei Jahren



Quelle: Statistisches Bundesamt: Demographischer Wandel in Deutschland, Heft 2, Wiesbaden 2010; Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Modellrechnungen für das Jahr 2013, Wiesbaden 2009, Statistisches Bundesamt: Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2009, (Variante 1-W1); eigene Berechnungen

Die Familienpflegezeit besteht aus drei Säulen

Zehntägige Auszeit im Akutfall mit Lohnersatzleistung

Beschäftigte, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer neuen Pflegesituation benötigen, können wegen einer sogenannten kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bis zu zehn Tage der Arbeit ohne Vergütungsanspruch durch den Arbeitgeber fernbleiben. Neu ist, dass dies mit einem Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld, vergleichbar dem Kinderkrankengeld, verbunden wird – eine Lohnersatzleistung, die den Verdienstaufschlag in dieser Zeit zu einem Großteil auf fängt.

Sechs Monate Pflegezeit mit zinslosem Darlehen und Rechtsanspruch

Beschäftigte, die sich nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) für eine bis zu sechsmonatige teilweise oder vollständige Freistellung entscheiden, haben künftig einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen. Dieses Darlehen zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts können sie direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen. Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt und deckt die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehalts ab. Auf entsprechenden Antrag kann auch ein niedrigeres Darlehen – bis zu einer Mindesthöhe von 50 Euro monatlich – genommen werden.

Familienpflegezeit mit zinslosem Darlehen und Rechtsanspruch

Den Anspruch auf ein zinsloses Darlehen haben auch diejenigen Beschäftigten, die eine Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) in Anspruch nehmen. Neu im Gesetz ist die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit. Beschäftigte sind künftig für die Dauer von bis zu 24 Monaten bei einer verbleibenden Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

Anspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit werden besser miteinander verzahnt

Neben der Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung wird auch die außerhäusliche Betreuung eines pflegebedürftigen minderjährigen Kindes einbezogen. Dies gilt auch für die Begleitung von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase.

Mit den Gesetzesänderungen werden der Anspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit nicht nur weiterentwickelt, sondern auch besser miteinander verzahnt.

Die Gesamtdauer aller Freistellungsmöglichkeiten beträgt zusammen höchstens 24 Monate.

Zieht sich die Pflege länger als 24 Monate hin, können mehrere Angehörige die Pflegezeit oder Familienpflegezeit nehmen – nacheinander oder parallel. Von der Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung, der Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der genannten Freistellungen darf der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis nicht kündigen.



Flyer BMFSFJ
Bessere Vereinbarkeit von Familie,
Pflege und Beruf

Begriff der „nahen Angehörigen“ wurde erweitert

Künftig besteht der Rechtsanspruch auf Fernbleiben von der Arbeit wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und auf alle Freistellungen nicht nur für die Pflege von Großeltern und Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten oder Partnern einer eheähnlichen Gemeinschaft, sondern auch für Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwager sowie für Partner in lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften. Wie bisher sind auch Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners sowie Schwieger und Enkelkinder als nahe Angehörige anzusehen.

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Video BMFSFJ
Bessere Vereinbarkeit von Familie,
Pflege und Beruf

Gleichstellungscontrolling

Organisationsentwicklung
steuern



Gleichstellungscontrolling

„Gleichstellungsarbeit“ war noch nie ein „leichtes Geschäft“, und die Aussichten, dass sich dies in absehbarer Zeit ändert, sind eher gering. Begriffsverwirrungen - Gleichstellung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming - tun noch ein Übriges, um die Akzeptanz zu erschweren. Vor allem wird ‚Gender‘ als „Noch-mehr-Frauenförderung“ und „Gleichmacherei-der-Geschlechter“ etikettiert.

Um dieser Entwicklung in der Arbeitswelt entgegenzusteuern, muss das Thema „Gleichstellung“ innerhalb einer Organisation noch deutlicher positioniert werden. Ein Instrument, um dieses Ziel zu erreichen, ist der Gleichstellungsplan, der seit 2005 am Universitätsklinikum Bonn erstellt wird und nun für die Jahre 2017 – 2020 fortgeschrieben wurde. In 2016 stellt die Novelle zur gesetzlichen Grundlage besonders heraus, dass der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung ist. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Unternehmensleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Führungs- und Leitungsaufgaben (§ 5 Abs.10 LGG NRW).

Um Gleichstellungsziele flächendeckend in Organisationen einzubringen, bedarf es eines Gleichstellungscontrollings, welches die Planung, die Zielbestimmung und Steuerung übernimmt.

Frau Kirsten Swyter, erfahrene Coach für Gender-Diversity-Management, formuliert die notwendige Grundlage folgendermaßen:

> Gleichstellungs-Controlling ist die Integration der Gleichstellungsziele in die Strategien, Strukturen und routinemäßigen Planungs- und Steuerungsprozesse eines Unternehmens.

> Gleichstellung in Form von verbindlichen und überprüfbaren Zielen sowie Maßnahmen etablieren, die regelmäßig evaluiert werden.

> Gleichstellung als permanente und nicht delegierbare Führungsaufgabe definieren.

> Gleichstellung als „Top-down-Prozess“ verstehen.

Die bedeutenden Meilensteine sind im Gleichstellungsplan 2017 – 2020 aufgenommen worden. Vor allem wurden UKB-interne Leitstrategien mit einem entsprechenden Maßnahmenkatalog entwickelt.

Vielfältige Arbeitsergebnisse und Erfahrungen aus der Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre wurden hierbei verwertet“ bis hin zu konkreten Zeitvorgaben der geplanten Projekte.

Der nun vorliegende Zwischenbericht zum vorbenannten Gleichstellungsplan beinhaltet eine aktualisierte Datenerhebung, eine „Feinsteuerung“ der Maßnahmen und in der Ergänzung einen Ausblick auf zukünftige Projektziele.

Der zur Unterstützung der Umsetzung des Gleichstellungsplans 2017 – 2020 gegründete Lenkungsausschuss, der mit Vertreterinnen und Vertretern aus Vorstand, Personalmanagement, nichtwissenschaftlichem Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten besetzt ist, hat etwa halbjährlich insgesamt dreimal getagt. Im Idealfall sind die folgenden Faktoren die Garantie für ein erfolgreiches Gleichstellungs-Controlling:

> Der personalpolitische Wille in der Organisation

> Bereitstellen von Ressourcen

> Akzeptanz und Engagement auf der Führungsebene

> Transparenz und Konsequenz

> Klare Zuständigkeit, Rollenklarheit der Beteiligten

> Beharrlichkeit und Frustrationsfähigkeit

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern kann nur durch einen ganzheitlichen Wandel erreicht werden, zu dem dieser Gleichstellungsplan deutlich Stellung bezieht, gezielte Vorgaben erstellt und gleichzeitig Führungskräfte und das gesamte Personal einlädt, neue Wege für mehr berufliche Chancengleichheit am Universitätsklinikum Bonn zu gehen.

Impressum

Herausgeber

Vorstand des
Universitätsklinikums Bonn

Redaktion

Clemens Platzköster
Geschäftsbereichsleiter Personal
Sabine Zander
Gleichstellungsbeauftragte

Datengrundlagen

Personalcontrolling,
Geschäftsbereich - Personalwesen

Design und Layout

Stabstelle Kommunikation & Medien am UKB
Ingrid Kuhlen, Kim Janshen, Jasmina Reuter

Fotos

Adobe Stock, Katharina Wislsperger,
Johann Saba

Druck

Stabstelle Kommunikation & Medien am UKB



Sabine Zander

Gleichstellungsbeauftragte UKB
Tel. 0228 287-15554 oder
E-Mail sabine.zander@ukbonn.de
www.ukbonn.de/gleichstellungsbeauftragte



Haben Sie Fragen zu den dargestellten Zielvereinbarungen des Gleichstellungsplans oder suchen Sie methodische Unterstützung? Welche Maßnahmen haben Sie bereits ergriffen oder planen Sie gleichstellungsrelevante Projekte?

Als Gleichstellungsbeauftragte berate und informiere ich Sie gerne und freue mich auf eine angeregte Diskussion.

