

Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf Konzern Gleichstellungsplan 2025 – 2028

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	4
1 Rechtliche Grundlagen des Gleichstellungsplans	4
2 UKE-Konzern.....	7
2.1 Aufbau	7
2.2 Bestandsaufnahme und Personalstrukturanalyse UKE-Konzern	7
2.3 Gleichstellungsrelevante Ziele für den UKE-Konzern	8
2.3.1 Diversität	8
2.3.2 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	8
2.3.3 Struktur der Beschäftigtenkennzahlen	9
2.3.4 Gleichstellung in der Digitalisierung und Nutzung von KI	9
2.4 Gleichstellungsrelevante Maßnahmen für den UKE-Konzern	9
2.4.1 Fachkräftegewinnung und -bindung	9
2.4.2 Berufliche Entwicklung und Entwicklungsplanung	9
2.4.3 Gleichberechtigte Teilhabe in den Tochtergesellschaften	9
2.4.4 Kennzahlen der Tochtergesellschaften	10
2.4.5 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	10
2.4.6 Gleichstellung in der Digitalisierung und Nutzung von KI	10
3 Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, KdöR (UKE-Kern)	11
3.1 Unternehmensaufgabe	11
3.2 Leitung und Aufbau	11
3.3 Betriebliche Beschäftigungspolitik	12
3.4 Bestandsaufnahme und Personalstrukturanalyse	13
3.4.1 Beschäftigtenstruktur	14
3.4.2 Arbeitsformen und Arbeitszeiten	19
3.4.3 Elternzeit	21
3.4.4 Unterteilung nach Dienstarten u. Entgeltgruppen	23
3.5 Gleichstellungsrelevante Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen für den UKE-Kern	28
3.5.1 Erreichung der beruflichen Chancengleichheit durch gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter in Forschung, Lehre, Krankenversorgung und Dienstleistung	28
3.5.2 Karriereentwicklung	31
3.5.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	33
3.5.4 Gleichstellungsbeauftragte	37
4 Tochtergesellschaften des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf, KdöR	38
4.1 Aufgaben	38
4.1.1 Wissenschaftliche Tochtergesellschaften	38
4.1.2 Medizinische Tochtergesellschaften	38
4.1.3 Servicegesellschaften	39
4.2 Beschäftigtenstruktur und Personalanalyse (in den mehrheitsbeteiligten Gesellschaften)	40

4.2.1	Personalbestand.....	40
4.2.2	Teilzeit.....	41
4.2.3	Fluktuation.....	41
4.2.4	Elternzeit.....	42
4.3	Gleichstellungsrelevante Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen für die Tochtergesellschaften	42
4.3.1	Berufliche Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe	42
4.3.2	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	45
4.3.3	Diversität	46
4.3.4	Herausarbeitung und Definition gleichstellungsrelevanter Ziele und Maßnahmen für die Tochtergesellschaften.....	47
5	Medizinische Fakultät.....	48
5.1	Aufgabe	48
5.2	Leitung und Aufbau	48
5.3	Gleichstellungs-/Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät für das wissenschaftliche Personal und die Studierenden	48
5.4	Gleichstellungsrelevante Ziele und Maßnahmen der Medizinischen Fakultät	48
6	Evaluation.....	49
7	Inkrafttreten und Geltungsdauer	49
Anlage: Gleichstellungsplan der medizinischen Fakultät		

Präambel

Der Vorstand des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE) verfolgt für die Umsetzung dieses Gleichstellungsplans uneingeschränkt folgenden Grundsatz:

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe aller Beschäftigten im UKE-Konzern. Sie richtet sich an Frauen und Männer gleichermaßen, da die Gleichstellung eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe ist. Der Vorstand des UKE appelliert daher an alle Mitarbeitenden bei der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans mitzuwirken, damit sich jede Person, unabhängig vom Geschlecht, beruflich erfolgreich entwickeln kann.

Der Vorstand erklärt, dass die Zustimmung der Personalräte für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal zum Gleichstellungsplan im Hinblick auf etwaige über § 88 Abs. 1 Ziff. 36 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG) hinausgehende Mitbestimmungstatbestände keine präjudizierende Wirkung entfaltet. Weitergehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

1 Rechtliche Grundlagen des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsauftrag des Universitätsklinikums Hamburg Eppendorf hat das Ziel, die Chancengleichheit und Vielfalt zu fördern sowie Diskriminierung und Ungleichbehandlung zu verhindern. Er orientiert sich an den Leitlinien der Europäischen Union, dem Grundgesetz sowie den gesetzlichen Vorgaben des Bundes und der Freien und Hansestadt Hamburg.

Die Rahmenbedingungen zur Durchsetzung des Gleichberechtigungsziels ergeben sich insbesondere aus den folgenden rechtlichen Vorgaben:

Artikel 3 Grundgesetz „Gleichheit vor dem Gesetz“

- (1) *Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.*
- (2) *Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.*
- (3) *Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.*

Artikel 3 verbietet demnach, Menschen ohne hinreichenden Grund aufgrund ihres Geschlechtes zu benachteiligen oder zu bevorzugen. Das Geschlecht darf daher grundsätzlich nicht zum Anknüpfungspunkt und zur Rechtfertigung für eine benachteiligende oder bevorzugende Ungleichbehandlung herangezogen werden. Dies gilt nicht nur für einzelne Maßnahmen und Handlungen, sondern auch für gesetzliche Vorgaben und andere Rechtsnormen. Lediglich dann, wenn Ungleichbehandlungen durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt und insgesamt verhältnismäßig sind, können diese ausnahmsweise zulässig sein. Dieses kommt auch in Artikel 23 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zum Ausdruck:

Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.

Dieses kann der Fall sein, wenn Regelungen ein Geschlecht bewusst begünstigen, etwa um faktische Nachteile auszugleichen, die aufgrund biologischer Unterschiede oder gesellschaftlicher Bedingungen überwiegend ein Geschlecht treffen.

Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz ergänzt das Benachteiligungsverbot durch den verfassungsrechtlichen Auftrag des Staates, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Als weitere rechtliche Grundlage zur Gleichstellungspolitik dient § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

In Übereinstimmung mit den vorstehenden rechtlichen Grundlagen erhebt auch Artikel 3 Absatz 2 der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg (nachfolgend FHH) die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel aller Staatsgewalt:

Alle Staatsgewalt geht vom Volke aus. Sie wird nach Maßgabe der Verfassung und der Gesetze ausgeübt. Sie hat auch die Aufgabe, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Insbesondere wirkt sie darauf hin, dass Frauen und Männer in kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen gleichberechtigt vertreten sind.

Somit gehört zu den grundlegenden Aufgaben der FHH neben der rechtlichen auch für die tatsächliche Gleichstellung unter Wahrung der individuellen Selbstbestimmung zu sorgen.

Auf Grundlage des Gesetzes zur Errichtung der Körperschaft „Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf“ vom 12. September 2001 ist das UKE von der FHH als rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts (nachfolgend KdÖR) errichtet worden. Dort werden in § 2 die vom UKE zu erfüllenden Aufgaben in der medizinischen Wissenschaft und der Krankenversorgung im Zusammenwirken von Medizinischer Fakultät und Klinikum definiert.

Aus diesem Grund wirken für den Gleichstellungsplan des UKE-Konzerns die nachfolgenden Gesetze maßgeblich mit:

§ 16 Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (HmbGleIG):

Jede Dienststelle der FHH (unabhängig von der Beschäftigtenzahl) muss einen Gleichstellungsplan erstellen und beteiligt die Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 20 Absatz 1 HmbGleIG an der Erstellung des Gleichstellungsplans.

Diese Vorgabe wird mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan entsprechend umgesetzt.

Speziell für die Hamburger Hochschulen, wozu das UKE mit seiner Medizinischen Fakultät gehört, ist der Gleichstellungsauftrag in § 3 Abs.5 Hamburgisches Hochschulgesetz definiert:

Die Hochschulen tragen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Erhöhung ihres jeweiligen Anteils in allen Bereichen bei, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind; dabei ist insbesondere einer bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken. Die Hochschulen wirken darauf hin, dass die insbesondere für weibliche Hochschulmitglieder bestehenden geschlechtsspezifischen Nachteile beseitigt werden. Sie stellen Gleichstellungspläne auf und erlassen Richtlinien zur Erhöhung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, in die insbesondere auch Regeln über die entsprechende Ausschreibung von Stellen aufzunehmen sind. Sie sind verpflichtet, auf eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern in den Organen der Hochschule hinzuwirken. Sie legen in Abständen von zwei Jahren Erfahrungsberichte über die Gleichstellung nach diesem Gesetz vor.

Daraus ergibt sich, dass zur Förderung der Gleichstellungspolitik im UKE-Konzern und unter Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrages sowie der diesbezüglichen gesetzlichen Vorgaben aus dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz (HmbGleIG) und dem Hamburgischen Hochschulgesetz (HmbHG) ein konzernweiter Gleichstellungsplan (im Folgenden: UKE-Konzern Gleichstellungsplan) etabliert und fortgeschrieben wird.

Neben dem fortgeschriebenen Gleichstellungsplan für das nichtwissenschaftliche Personal in der „UKE-Mutter“ (nachfolgend UKE-Kern) beinhaltet der Gleichstellungsplan für den UKE-Konzern den Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät 2021-2026 für das wissenschaftliche Personal und die Studierenden. Die sich aus dem HmbHG ergebenden Besonderheiten für den Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät werden dabei weiterhin gewahrt und in der hierfür vorgesehenen Weise manifestiert und umgesetzt.

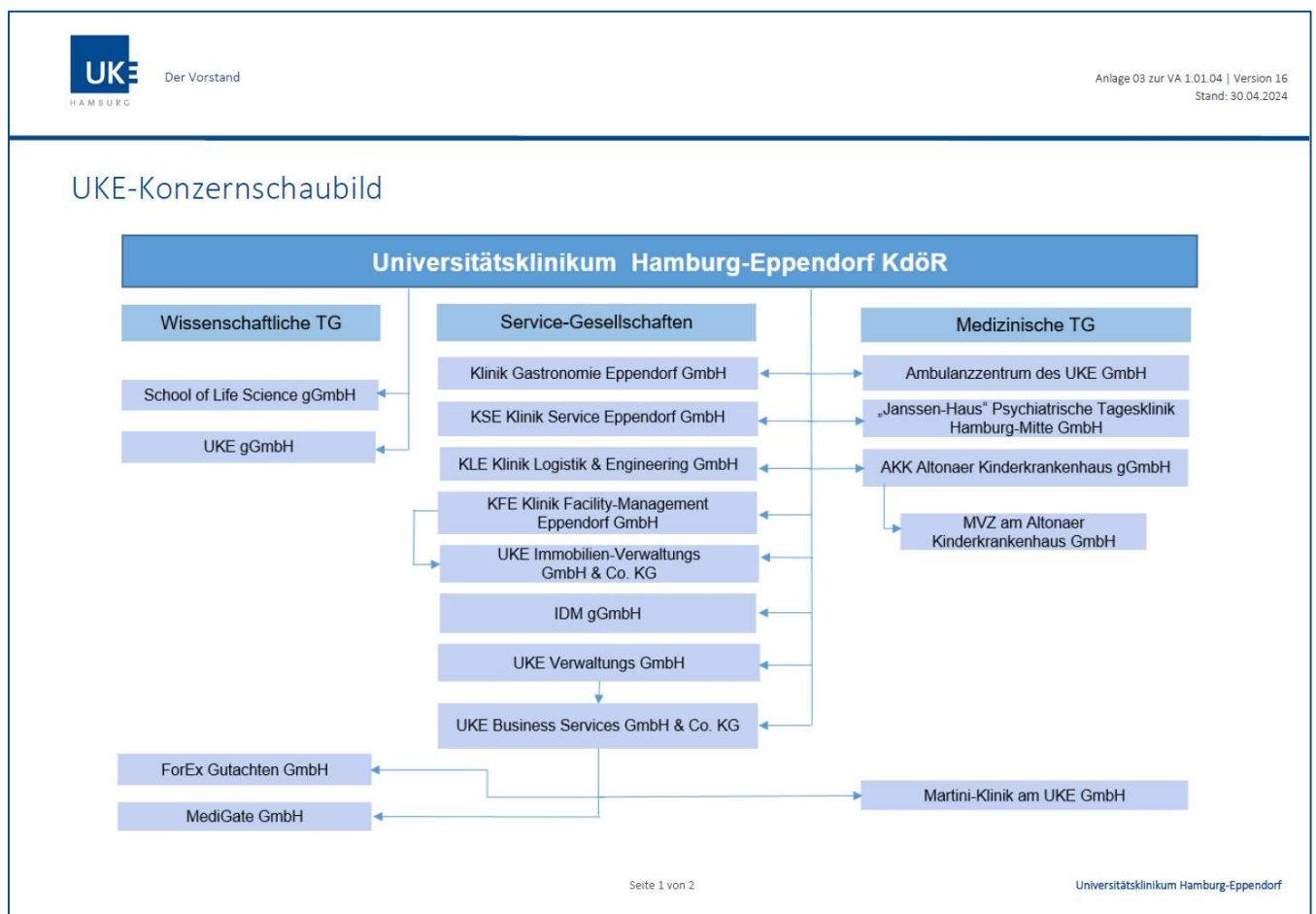
Da sich der Geltungsbereich des HmbGleG auch auf Mehrheitsbeteiligungen an den juristischen Personen des Privatrechts bezieht (§ 2 Abs. 2 HmbGleG), sind diesem Gleichstellungsplan auch die individuellen Gleichstellungspläne für die Service-, medizinischen und wissenschaftlichen Tochtergesellschaften beizufügen, die ausgehend von der Beschäftigungspolitik des UKE ebenfalls den Auftrag haben, gleichstellungsrelevante Ziele und Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

2 UKE-Konzern

2.1 Aufbau

Der UKE-Konzern besteht aus dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf - Körperschaft des öffentlichen Rechts - als Muttergesellschaft (im Folgenden: UKE bzw. UKE-Kern), den insgesamt 17 als GmbH oder gGmbH organisierten privatrechtlichen Tochter- und Enkelgesellschaften und einer als GmbH & Co. KG ausgestalteten Tochtergesellschaft.

Das UKE ist Gliedkörperschaft der Universität Hamburg und besteht gem. § 1 Abs. 3 Satz 1 UKE-Gesetz aus der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg und dem früheren Universitätskrankenhaus Eppendorf im Sinne von § 114 Absatz 1 des Hamburgischen Hochschulgesetzes in der Fassung vom 18. Juli 2001 (HmbGVBl. S. 171).



Quelle: UKE QM-Handbuch

2.2 Bestandsaufnahme und Personalstrukturanalyse UKE-Konzern

Zum Stichtag 31.12.2023 sind im UKE-Konzern insgesamt 13.291 Menschen (ohne Minderheitsgesellschaften, inkl. Auszubildende), davon 9.300 weibliche und 3.991 männliche Beschäftigte tätig. Im Vergleich zu 2015 bedeutet dies einen Personalaufbau von 3.238 Personen (10.053).

Generell liegt das geschlechtliche Verhältnis von Frauen zu Männern bei ca. 70 % zu 30 % im gesamten UKE Konzern. In den Service-Tochtergesellschaften (nachfolgend K-Töchter) gesamt sind die Geschlechter Frau und Mann fast paritätisch verteilt. Allerdings variiert hingegen die geschlechtliche Zusammensetzung innerhalb der einzelnen Tochtergesellschaften.

UKE Konzern Beschäftigte					
	Köpfe		gesamt	% Anteil	
	m	w		m	W
UKE Konzern	3.834	8.487	12.321	31,1%	68,9%
UKE Kern	2.766	6.661	9.427	29,3%	70,7%
UKE med. wiss. Töchter	323	1.100	1.423	22,7%	77,3%
UKE K-Töchter	745	726	1.471	50,6%	49,4%
Beamte UKE Konzern	30	14	44	68,2%	31,8%

Stand: 31.12.2023; Quelle: Geschäftsbereich Personal; Bereich: UKE Konzern inkl. Töchter & Drittmittler; ohne geringf. Besch., Azubis

In der Medizinischen Fakultät haben zum Zeitpunkt 31.12.2023 insgesamt 3.231 Studierende „Human- und Zahnmedizin“ studiert, davon 1.970 Frauen und 1.256 Männer sowie 231 Personen „Hebammenwissenschaften“, davon ein Mann. Dies entspricht einem Frauenanteil von 63,5 %.

2.3 Gleichstellungsrelevante Ziele für den UKE-Konzern

Dieser Gleichstellungsplan dient als Leitfaden zur Förderung von Chancengleichheit, Diversität, Inklusion und Gleichstellung aller Geschlechter. Er soll sicherstellen, dass alle Geschlechter gleiche Chancen auf Einstellung, Beförderung und berufliche Entwicklung haben.

Zudem soll eine Kultur der Diversität und Inklusion gefördert werden, damit alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Kultur, Religion, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Alter oder sexueller Orientierung wertgeschätzt und respektiert sowie individuell gefördert werden. Diskriminierung soll in jeglicher Form verhindert und aktiv bekämpft werden.

2.3.1 Diversität

Die Diversität unter Mitarbeitenden, Studierenden und Auszubildenden am UKE wächst. Der UKE-Konzern sieht diese Vielfalt als Bereicherung und hat sich durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt dazu verpflichtet, eine wertschätzende und vorurteilsfreie Unternehmenskultur zu stärken. Dadurch kann innerhalb der Organisationskultur eine Haltung der Offenheit und Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt entstehen. Zur Vermeidung von diskriminierenden Strukturen werden entwickelte Gleichstellungsmaßnahmen auf Chancengleichheit und Teilhabe für alle Geschlechter überprüft.

Zur Sicherstellung des Versorgungsauftrags, universitäre Spitzenmedizin in der Metropolregion Hamburg anzubieten, muss (Fach-) Personal für alle Bereiche und ausgeübten Berufe im UKE-Konzern verstärkt angeworben und durch ansprechende Angebote sowie ein respektvolles Miteinander gehalten werden.

2.3.2 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Der Vorstand des UKE vertritt die klare Position, dass sexuelle Belästigung und Gewalt sowie die daraus folgende Diskriminierung am UKE absolut unerwünscht sind. Die hierzu entwickelten Maßnahmen wie die Tätigkeit der AGG-Beschwerdestelle sowie die erarbeitete Informationsbroschüre „NEIN heißt NEIN! Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz“ als Print- und Online-Version werden den Beschäftigten und Studierenden regelmäßig in den Einführungstagen vorgestellt. Zudem finden regelmäßige Schulungen von Auszubildenden bzw. Sensibilisierungsworkshops für Führungskräfte zum Umgang mit diesem Thema statt. Die Bearbeitung von Beschwerden aufgrund von sexueller Diskriminierung hat sich auf Grundlage des etablierten Prozessablaufs in der AGG-Beschwerdestelle bewährt.

Ziel des UKEs ist die weitere Durchdringung der Informationen zum Thema Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Gestärkt werden sollen gerade hierarchisch abhängige betroffene Personen, Beschwerden dieser Art bei der AGG-Beschwerdestelle vorzubringen. Tätern und Täterinnen soll bewusst sein, dass diese bei Anzeige einer sexualisierten Grenzüberschreitung und bestätigender Sachverhaltsklärung mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen haben, unabhängig von der von ihnen im UKE ausgeübten beruflichen Tätigkeit.

2.3.3 Struktur der Beschäftigtenkennzahlen

Ein weiteres Ziel ist es, die Beschäftigtenkennzahlen so zu strukturieren und zu erfassen, dass es möglich ist, innerhalb der Konzernbereiche UKE-Kern, Medizinische Fakultät und Tochtergesellschaften vergleichbare Bestandsaufnahmen und Personalstrukturanalysen vorzunehmen. Dies gilt auch für die Zahlen des Personalrecruitments und bedarf einer entsprechenden Beauftragung des Geschäftsbereichs Personal durch die Tochter- und Enkelgesellschaften.

2.3.4 Gleichstellung in der Digitalisierung und Nutzung von KI

Im UKE ist die datenschutzkonforme Digitalisierung in der Patient:innendokumentation sehr weit vorangeschritten. Durch die Verabschiedung des Selbstbestimmungsgesetzes im Mai 2024 kann durch entsprechende Datenübermittlung der individuellen Identität von Patient:innen in der Dokumentation entsprochen werden. Dadurch ist die Erfassung von geschlechtlicher Vielfalt gewährleistet.

Der Ausbau der Digitalisierung am UKE bietet viele positive Möglichkeiten zur Arbeitsgestaltung. Neben der Flexibilisierung von Arbeitsorten und -zeiten kann sich unbegrenzt vernetzt und ausgetauscht werden. Intern entwickelte sowie von extern eingekaufte Programme unterstützen die Prozesse. Hier stellt sich allerdings die Frage, ob die Gleichstellung der Geschlechter im digitalen Raum uneingeschränkt diskriminierungsfrei und gleichberechtigt gewährleistet ist.

Ziel im UKE sollte sein, die verwendeten algorithmischen Systeme am UKE auf Geschlechtsneutralität und Diskriminierungsfreiheit zu hinterfragen und zu überprüfen.

2.4 Gleichstellungsrelevante Maßnahmen für den UKE-Konzern

2.4.1 Fachkräftegewinnung und -bindung

Angestrebt werden weitere Strategieentwicklungen und -umsetzungen zu den Themen des Arbeitgeber- und Personalmarketings sowie des Recruitings, um dem Fachkräftemangel im UKE-Konzern entgegenzuwirken. Dabei wird durch eine entsprechende Bild- und Schriftsprache zunehmend die Haltung von Offenheit und Toleranz gegenüber Diversität zum Ausdruck gebracht.

2.4.2 Berufliche Entwicklung und Entwicklungsplanung

Bereits vorhandene Angebote zur beruflichen Entwicklung und deren Planung wie die Durchführung von regelmäßigen Mitarbeitenden-Gesprächen und Fort- und Weiterbildungsangebote für die verschiedenen Berufsbereiche am UKE sollen weiter ausgebaut und durch zusätzliche spezifische Maßnahmen ergänzt werden. Diese unterstützen die berufliche Entwicklung und Karriere unter Einbeziehung der persönlichen Lebensplanung und werden dadurch zum festen Bestandteil der Entwicklungsgespräche im Beruf, der Ausbildung und des Studiums.

Entwickelte Maßnahmen und Projekte sollen die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter und Kulturen gewährleisten.

2.4.3 Gleichberechtigte Teilhabe in den Tochtergesellschaften

Zur Umsetzung der gleichberechtigten Teilhabe ist es Ziel, dass die Angebote und Maßnahmen der an den Beschäftigten orientierten Personalpolitik des UKE „UKE Inside“ von den Tochtergesellschaften übernommen werden.

2.4.4 Kennzahlen der Tochtergesellschaften

Die Aufbereitung der Beschäftigtenkennzahlen zur vergleichbaren Bestandsaufnahme und Personalstrukturanalyse in den Tochtergesellschaften orientiert sich an den Hierarchieebenen des UKE-Kern und sind individuell anzupassen.

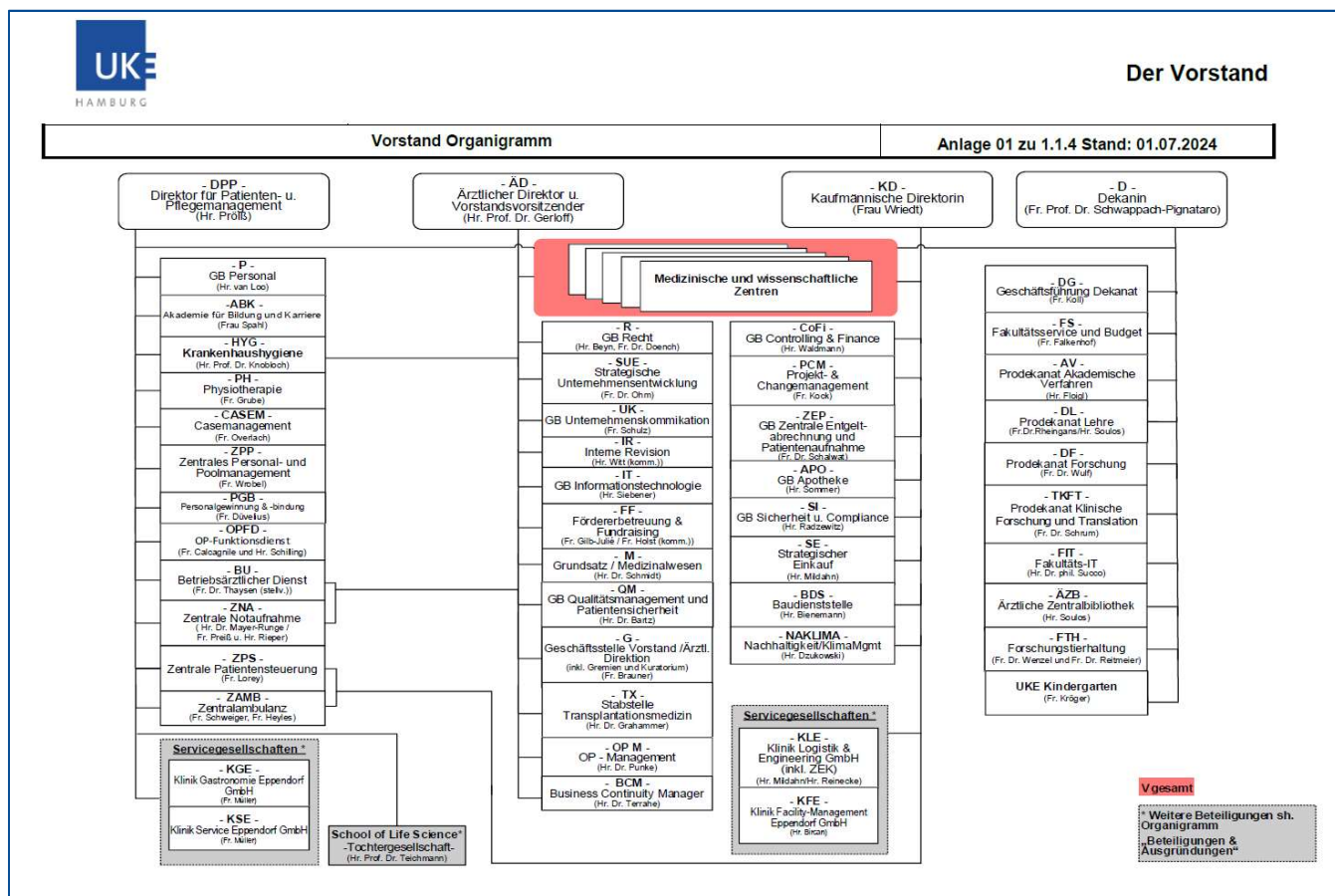
2.4.5 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Zu dieser Thematik wird eine vertiefende Durchdringung der Informationen angestrebt. Dabei sollen insbesondere hierarchisch abhängige Personen gestärkt werden, Beschwerden aufgrund erlebter sexualisierter Belästigung, Gewalt bzw. Diskriminierung gegenüber der AGG-Beschwerdestelle vorzubringen. Deshalb werden neben der Information in den Einführungstagen auch weiterhin Schulungen zu diesem Thema angeboten und durchgeführt. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf dem Empowering von vulnerablen Gruppen bzw. hierarchisch abhängigen Personen.

2.4.6 Gleichstellung in der Digitalisierung und Nutzung von KI

Zu dieser Thematik werden regelmäßige Schulungen zu den gesetzlichen Regelungen und Digitalstrategien sowie die Anwendung des Prinzips des Gender Mainstreaming in digitalen Angeboten durchgeführt, um die Reproduktion von Geschlechterstereotypen zu verhindern und die Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit „Frau“ zu vermeiden.

Die Organisationsstruktur des UKE ist dem nachstehenden Organigramm zu entnehmen.



Quelle: UKE QM-Handbuch

3.3 Betriebliche Beschäftigungspolitik

Zur Förderung und aktiven Unterstützung der Beschäftigten des UKE verfolgt der Vorstand des UKE eine stringente beschäftigtenorientierte Personalpolitik unter dem Label „UKE Inside“.

In den unter diesem Label etablierten Arbeitsgruppen zu den Schwerpunktthemen

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

werden unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen Projekte und Maßnahmen zu einer lebensphasenorientierten, familienbewussten und gesundheitsfördernden Personalpolitik entwickelt, umgesetzt und evaluiert. Dabei steht die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter präsent im Fokus.

Im Rahmen von UKE Inside werden Werte und Vorstellungen in den Arbeitsgruppen (AG) diskutiert und beschlossen sowie UKE-weit kommuniziert, was zu einer positiven Beeinflussung einer zeitgemäßen Unternehmenskultur führt.

Die Arbeitsgruppen/Unterarbeitsgruppen (U-AG) sind interdisziplinär und interprofessionell besetzt und werden vom Vorstand des UKE, den Gleichstellungsbeauftragten, den Personalvertretungen, Expert:innen und interessierten Beschäftigten aufgrund ihrer jeweiligen Expertise fachlich unterstützt.

Die in der AG *Führung und Qualifizierung* entwickelten Maßnahmen verfolgen mit dem Anspruch zur Umsetzung eines partizipativen, situativen Führungsstils, Konzepte zur Personalentwicklung und Führungskräfte-schulung, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.

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

Zur nachhaltigen Sicherstellung der Gleichstellung der Geschlechter im Unternehmen, werden in der AG *Vereinbarkeit (Balance) von Beruf, Familie und Freizeit* Konzepte und Angebote erarbeitet, um die Beschäftigten zu unterstützen, ihr Privatleben mit dem Beruf in Einklang zu bringen.

Die im Rahmen dieser Beschäftigungspolitik entwickelten Ziele und Maßnahmen gelten gleichermaßen für das nichtwissenschaftliche als auch das wissenschaftlich Personal, soweit es für die letztere Gruppe keine speziellen, aus dem Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät resultierenden Ziele und Maßnahmen oder sonstige strukturelle Besonderheiten gibt.

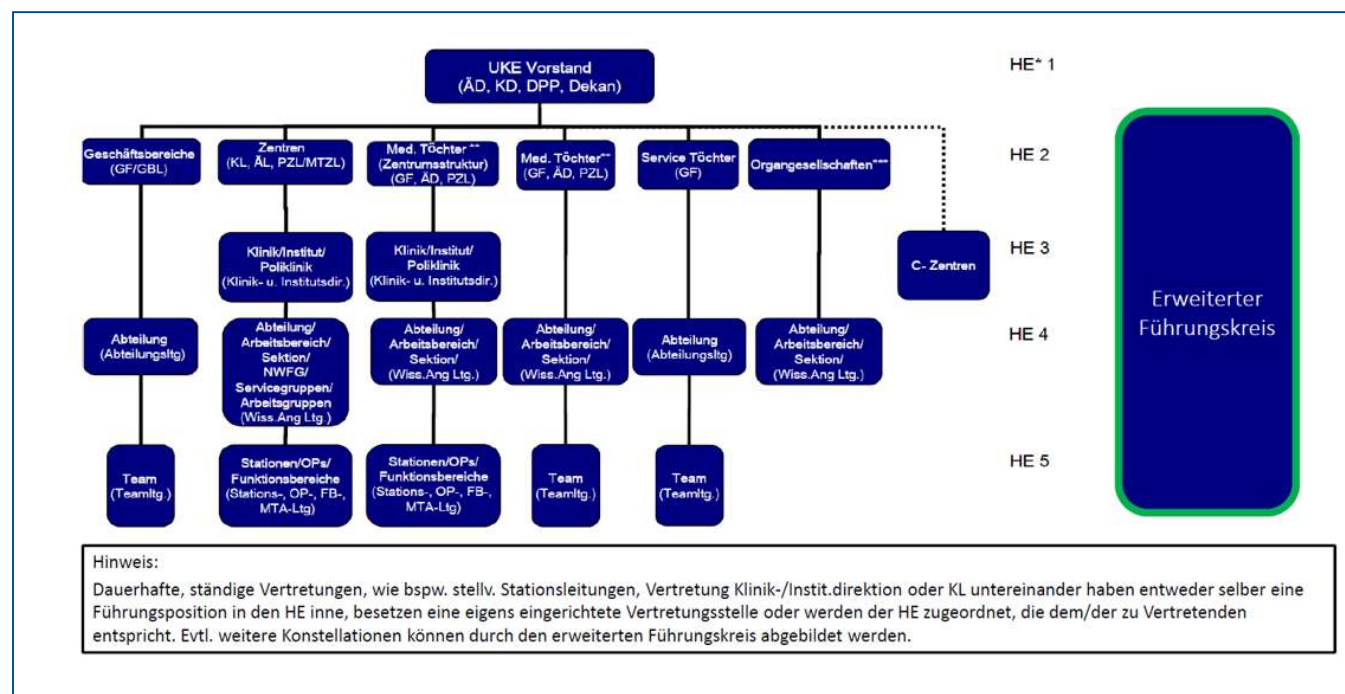
Bereits zum dritten Mal ist das UKE für seine strategisch angelegte familien- und lebensbewusste Personalpolitik „UKE Inside“ durch die *berufundfamilie Service GmbH* auditiert worden und trägt das durch die Hertiestiftung initiierte Zertifikat „berufundfamilie“. Die hier erkannten Handlungsfelder fließen in die beschriebenen Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans mit ein.

3.4 Bestandsaufnahme und Personalstrukturanalyse

Zum Stichtag 31. Dezember 2023 waren im UKE-Kern (d.h. einschließlich Medizinische Fakultät aber ohne Auszubildende) insgesamt 9.427 Personen beschäftigt. Dieses entspricht einem Personalaufbau zu 2015 von fast 30 %.

Die sich ergebende Unterrepräsentanz der männlichen Beschäftigten im UKE-Kern von 30 % zu einem Frauenanteil von 70 % wird, wie sich aus den nachfolgenden Darstellungen ergibt, in diversen Bereichen und Hierarchieebenen umgekehrt.

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



Quelle: UKE QM-Handbuch

Insbesondere in der abgestuften Verteilung nach Hierarchieebenen (HE) und Führungsebenen zeigt sich in der Geschlechterbetrachtung ein differenziertes Ergebnis: Hier werden die Bereiche erkennbar, in denen eine signifikante Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt.

3.4.1 Beschäftigtenstruktur

Von den 9.427 Beschäftigten am UKE waren zum Stichtag 467 Personen mit Führungs- und Leitungsaufgaben be-
traut. Die Hierarchieebene 1 (Vorstand) war zum Stichtag mit zwei männlichen und einem weiblichen Vorstands-
mitglied besetzt. Für die vierte Vorstandsstelle war bereits eine Frau benannt, so dass der Vorstand zum Erschei-
nungszeitraum des Gleichstellungsplans paritätisch besetzt ist.

UKE Kern Bechäftigtenstruktur Gesamt - alle Berufsgruppen					
	Anzahl			Anteil (%)	
H-Ebene	Gesamt	m	w	m	w
1	3	2	1	66,7	33,3
2	38	19	19	50,0	50,0
3	111	77	34	69,4	30,6
4	44	25	19	56,8	43,2
5	281	80	201	28,5	71,5
Keine	8.950	2.563	6.387	28,6	71,4
Gesamt	9.427	2.766	6.661	29,3	70,7

Ärztlicher Dienst					
	Anzahl			Anteil (%)	
H-Ebene	Gesamt	m	w	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	59	51	8	86,4	13,6
4	9	7	2	77,8	22,2
5	0	0	0	0,0	0,0
Keine	1.842	940	902	51,0	49,0
Gesamt	1.910	998	912	52,3	47,7

Wissenschaften					
	Anzahl			Anteil (%)	
H-Ebene	Gesamt	m	w	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	14	11	3	78,6	21,4
4	31	16	15	51,6	48,4
5	11	6	5	54,5	45,5
Keine	1.166	422	744	36,2	63,8
Gesamt	1.222	455	767	37,2	62,8

Pflege					
	Anzahl			Anteil (%)	
H-Ebene	Gesamt	m	w	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	6	1	5	16,7	83,3
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	189	47	142	24,9	75,1
Keine	2.934	545	2.389	18,6	81,4
Gesamt	3.129	593	2.536	19,0	81,0

Therapie					
	Anzahl			Anteil (%)	
H-Ebene	Gesamt	m	w	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	2	2	0	100,0	0,0
4	3	1	2	33,3	66,7
5	6	3	3	50,0	50,0
Keine	351	65	286	18,5	81,5
Gesamt	362	71	291	19,6	80,4

Labore & Untersuchung					
	Anzahl			Anteil (%)	
H-Ebene	Gesamt	m	w	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	6	0	6	0,0	100,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	33	6	27	18,2	81,8
Keine	1.187	164	1.023	13,8	86,2
Gesamt	1.226	170	1.056	13,9	86,1

Technik, Verwaltung, Betriebsdienste					
	Anzahl			Anteil (%)	
H-Ebene	Gesamt	m	w	m	w
1	3	2	1	66,7	33,3
2	32	18	14	56,3	43,8
3	30	13	17	43,3	56,7
4	1	1	0	100,0	0,0
5	42	18	24	42,9	57,1
Keine	1.470	427	1.043	29,0	71,0
Gesamt	1.578	479	1.099	30,4	69,6

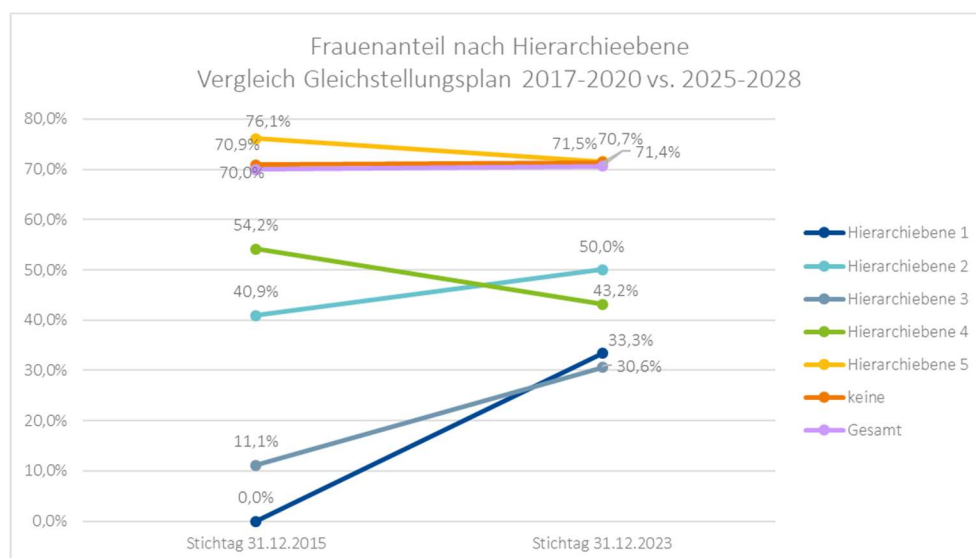
Stand: 31.12.2023, Quelle: Geschäftsbereich Personal; Bereich: UKE KdÖR (inkl. Drittmittel); ohne: Aushilfen, Auszubildende., Inaktive (Ende Lohnfortzahlung, Elternzeit etc.)

In der Zeit von 2015 bis zum Stichtag 31.12.2023 sind durch den generellen personellen Stellenaufbau im gesamten UKE auch 287 Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben für die HE 2 - 5 hinzugekommen. So zeigt sich in HE 2 eine paritätische Besetzung der Stellen, allerdings lassen sich bei genauerer Betrachtung der einzelnen Bereiche geschlechtliche Asymmetrien finden, beispielsweise bei den Geschäftsführungen, Ärztlichen sowie Pflegerischen Zentrumsleitungen.

Trotz eines Stellenaufbaus der HE 4 in allen Berufsgruppen von 20 auf 44 Stellen, ist der prozentuale Frauenanteil in der HE 4 von 54,2 % auf 43,2 % im Vergleich zu 2015 abgesunken.

Bei der Betrachtung der Klinik- und Institutsleitungen (HE 3) ist ein Anstieg von 20 % Frauen im Vergleich zu 2015 (11,1%) zu erkennen, doch sind die Leitungsstellen nur zu einem Drittel mit Frauen besetzt. Bei differenzierter Analyse zeigt sich, dass in der HE 3 des Ärztlichen Dienstes von 59 Personen nur 8 Frauen eine Klinik oder ein Institut leiten. Im Wissenschaftlichen Dienst sind es von insgesamt 14 Personen lediglich nur 3 Frauen.

Durch den Einzug neuer Führungsstrukturen in den Arbeitsbereichen HE 5 zeigt sich ein deutlicher Anstieg von Führungspersonen, die in der prozentualen Geschlechterverteilung von 71,5 % Frauen und 28,5 % Männern der Geschlechterverteilung im UKE entsprechen.



Stand: 31.12.2023, Quelle: Geschäftsbereich Personal; Bereich: UKE KdÖR (inkl. Drittmittel); ohne: Aushilfen, Auszubildende., Inaktive (Ende Lohnfortzahlung, Elternzeit etc.)

Einzig im nichtwissenschaftlichen Personalbereich im UKE-Kern gibt es im Geschäftsbereich Informationstechnologie (nachfolgend GB IT) eine Umkehr in der Verteilung der Geschlechter. Von 225 Beschäftigten sind 28,4 % Frauen (= 64 weibliche Personen). Führungs- und Leitungsaufgaben werden als Abteilungs- und Teamleitung von 10 Männern und 2 Frauen ausgeübt. Auffallend ist, dass gerade in den Service-Bereichen des GB IT von 38 Personen nur 2 Frauen tätig sind. Quelle: Geschäftsbereich IT, Administration

3.4.1.1 Bewerbung und Besetzung

Zu den Kennzahlen im Rahmen der Bewerbungs- und Besetzungsverfahren ist eine differenzierte Betrachtungsweise nicht möglich, da diese Daten derzeit nicht gesondert systematisiert erfasst werden. Daher werden in der Folge für das Kalenderjahr 2023 die Gesamtkennzahlen der Bewerbungen aufgeführt, die durch das Bewerbermanagement des Geschäftsbereichs Personalgewinnung & -bindung administriert wurden, ohne Berücksichtigung der Bewerbungen auf die ca. 1.000 zu vergebenden Ausbildungsplätze sowie die Bewerbungen auf Professuren.

Ausschreibungen & Bewerbungen für das gesamte Jahr 2023	
Bewerbungen	11.076
Bewerbungen UKE-Kern	9.681
Initiativbewerbungen UKE-Konzern (inkl. Praktikum und Ausbildung)	1.395
Ausschreibungen gesamt	1.868
Interne Ausschreibungen	955
Externe Ausschreibungen	913

Quelle: Stabsbereich Personalgewinnung & -bindung

3.4.1.2 Ausbildung und Studium

Das Ausbildungsportfolio der Akademie für Bildung und Karriere (nachfolgend ABK) hat sich um Ausbildungsgänge im Bereich der medizinischen Fachberufe vergrößert und verfügt inzwischen über 1.000 Ausbildungsplätze. Neben den 12 Studienplätzen an der Nordakademie bietet die ABK qualifizierende Studienplätze zur Akademisierung in der Physiotherapie und der Pflege an. Hier fällt auf, dass die technischen Studiengänge überwiegend von Männern belegt sind, wobei im Gesundheitsbereich die Studienplätze mehrheitlich von Frauen gewählt wurden.

Durch die Etablierung neuer Ausbildungsgänge und dem Aufbau von Ausbildungsplätzen waren zum Stichtag 537 Personen in Ausbildung an der ABK.

Ausbildung und Studium an der Akademie für Bildung und Karriere am UKE						
		m	w	Gesamt	m %	w %
generalistische Pflege	UKE	69	253	322	21%	79%
	AKK	4	111	115	3%	97%
Medizinische Fachberufe	Diätassistent	4	33	37	11%	89%
	Medizinische:r Fachangestellte:r	2	41	43	5%	95%
	Operationstechnische Assistenz	7	44	51	14%	86%
	Anästhesietechnische Assistenz	16	30	46	35%	65%
	Orthoptist:in	0	9	9	0%	100%
	Zahnmedizinische:r Fachangestellte:r, ZMK	0	4	4	0%	100%
	Medizinische:r Technolog:in Radiologie	2	8	10	20%	80%
	Medizinische:r Technolog:in Laboratoriumsanalytik	2	13	15	13%	87%
Studierende an der Nordakademie		8	4	12	66%	33%
Physiotherapie		24	49	73	23%	67%
Studierende Pflege		12	47	59	21%	79%

Stand:31.12.2023; Quelle: ABK Gesamtleitung Ausbildung

In weiteren Bereichen des UKE-Kerns, wie z. B. der Forschungstierhaltung, befinden sich 14 Personen in Ausbildungsverhältnissen (davon 8 weibliche und 6 männliche Auszubildende); bei den Tochtergesellschaften sind dieses 7 Personen (davon 4 weibliche und 3 männliche Auszubildende).

3.4.1.3 Fluktuation (Abgänge 2023) und Altersdurchschnitt

UKE-Kern Fluktuation (Abgänge) Gesamt - alle Berufsgruppen					
	Anzahl			Anteil (%)	
H-Ebene	Gesamt	M	w	m	w
1	2	1	1	50,0	50,0
2	1	1	0	100,0	0,0
3	6	3	3	50,0	50,0
4	1	0	1	0,0	100,0
5	15	1	14	6,7	93,3
keine	1.055	280	775	26,5	73,5
Gesamt	1.080	286	794	26,5	73,5

Stand: 31.12.2023, Quelle: Geschäftsbereich Personal, Bereich: UKE KdöR (inkl. Drittmittel), ohne: Aushilfen, Auszubildende., Inaktive (Ende Lohnfortzahlung, Elternzeit etc.)

In 2023 verließen 1.080 Personen aus den verschiedensten Tätigkeitsbereichen das UKE. Der überwiegende Anteil kam aus dem Bereich der Pflege mit mehr als 350 Personen, gefolgt mit 142 Mitarbeitenden aus den Laboren & Untersuchungsbereichen sowie 125 Beschäftigte dem Technik-, Verwaltung- und Betriebsdiensten. Damit verließen 10 % der Gesamtberufstätigen ihre Arbeitsbereiche.

Die Fluktuation im Ärztlichen- und Wissenschaftlichen Dienst mit 62,7 % beruht auf den nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet geschlossenen Arbeitsverträgen zur wissenschaftlichen Qualifizierung bzw. aufgrund von Drittmittelbeschäftigung. Derzeit sind 67,3 % Frauen und 58,3 % Männer im ärztlichen Dienst befristet eingestellt. Insgesamt ist der Anteil der befristeten Verträge gesunken und nur im Drittmittelbereich konstant bei durchschnittlich 85 % verblieben. (Quelle: UKE INside Kennzahlen 2023 3-Jahresverlauf)

UKE-Kern Durchschnittsalter in Jahren			
	m	W	Gesamt
Ärztlicher Dienst & Wissenschaften	39,9	37,0	38,3
Pflege & Therapie	40,7	39,3	39,6
Labore & Untersuchung	39,3	42,3	41,9
Technik, Verwaltung, Betriebsdienste	46,1	46,4	46,3
Gesamt	41,1	40,4	40,6

Stand: 31.12.2023; Quelle: UKE Inside Kennzahlen 3-Jahresverlauf

Auffallend ist das hohe Durchschnittsalter mit 46,3 Jahren im Bereich Technik, Verwaltung und Betriebsdienste. Dies korreliert mit der Höhe der Fluktuationszahl in diesem Bereich.

3.4.2 Arbeitsformen und Arbeitszeiten

3.4.2.1 Vollzeit und Teilzeit

Zusammengefasst arbeiten von 9.427 Beschäftigten 5.576 in Vollzeit und 3.851 in Teilzeit. Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten gliedert sich in 3.486 Frauen (62,5 %) und 2.090 Männer (37,5 %). Bei den Teilzeitbeschäftigten sind 3.175 Frauen (82,4 %) und 676 Männer (17,6 %), davon arbeiten 1.545 Frauen in vollzeitnaher Teilzeit.

Körperschaft	Gesamt	Frauen		Männer	
			%		%
Beschäftigte (inkl. Med Fakultät/ ohne Auszubildende)	9.427	6.661	70,7	2.766	29,3
davon in VZ	5.576	3.486	62,5	2.090	37,5
davon in TZ	3.851	3.175	82,4	676	17,6

Stand: 31.12.2023; Quelle: Geschäftsbereich Personal; Bereich: UKE KdöR (inkl. Med. Fakultät); ohne: Auszubildende

Ärztlicher Dienst					
	Anzahl			Anteil (%)	
H-Ebene	Gesamt	m	w	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	3	3	0	100,0	0,0
4	2	1	1	50,0	50,0
5	0	0	0	0,0	0,0
keine	491	175	316	35,6	64,4
Gesamt	496	179	317	36,1	63,9

davon

< 25%			>=25% - <50%			>=50% - <75%			>=75%		
m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	0	1
0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
54	37	91	22	29	51	38	123	161	61	127	188
54	38	92	22	29	51	41	123	164	62	127	189

Wissenschaften					
	Anzahl			Anteil (%)	
H-Ebene	Gesamt	m	w	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	3	1	2	33,3	66,4
5	4	1	3	25,0	75,0
keine	629	182	447	28,9	71,1
Gesamt	636	184	452	28,9	71,1

davon

< 25%			>=25% - <50%			>=50% - <75%			>=75%		
m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0	0
0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	1	1
13	21	34	12	37	49	111	276	387	46	113	159
13	21	34	12	37	49	113	280	393	46	114	160

Pflege					
	Anzahl			Anteil (%)	
H-Ebene	Gesamt	m	w	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	55	10	45	18,2	81,8
keine	1.428	177	1.251	12,4	87,6
Gesamt	1.483	187	1.296	12,6	87,4

davon

< 25%			>=25% - <50%			>=50% - <75%			>=75%		
m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	1	0	6	6	10	38	48
4	30	34	15	124	139	35	397	432	123	700	823
4	30	34	15	125	140	35	403	438	133	738	871

Therapie					
	Anzahl			Anteil (%)	
H-Ebene	Gesamt	m	w	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	0	0	0	0,0	0,0
4	1	0	1	0,0	0,0
5	1	1	1	0,0	0,0
keine	245	32	213	13,8	86,2
Gesamt	247	32	215	13,8	86,2

davon

< 25%			>=25% - <50%			>=50% - <75%			>=75%		
m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
1	4	5	0	17	17	17	121	138	14	71	85
1	5	6	0	17	17	17	121	138	14	72	86

Labore & Untersuchung					
	Anzahl			Anteil (%)	
H-Ebene	Gesamt	m	w	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	0	0	0	0,0	0,0
3	1	0	1	0,0	100,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	11	1	10	9,9	90,1
keine	492	33	459	6,7	93,3
Gesamt	504	34	470	6,7	93,3

davon

< 25%			>=25% - <50%			>=50% - <75%			>=75%		
m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	8	9
0	12	12	4	30	34	12	198	210	17	219	236
0	12	12	4	30	34	12	200	212	18	228	246

Stand: 31.12.2023; Quelle: Geschäftsbereich Personal; Bereich: UKE KdÖR (inkl. Drittmittel); ohne: Aushilfen, Auszubildende., Inaktive (Ende Lohnfortzahlung, Elternzeit etc.)

Technik, Verwaltung, Betriebsdienste					
	Anzahl			Anteil (%)	
H-Ebene	Gesamt	m	w	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	2	1	1	50,0	50,0
3	2	0	2	0,0	100,0
4	0	0	0	0,0	0,0
5	8	1	7	12,5	87,5
keine	468	55	413	11,8	88,2
Gesamt	480	57	423	11,9	88,1

davon

< 25%			>=25% - <50%			>=50% - <75%			>=75%		
m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	7	7
0	6	6	5	15	20	20	136	156	30	256	286
0	6	6	5	15	20	21	136	157	31	266	297

UKE Kern Gesamt - alle Berufsgruppen					
	Anzahl			Anteil (%)	
H-Ebene	Gesamt	m	w	m	w
1	0	0	0	0,0	0,0
2	2	1	1	50,0	50,0
3	6	3	3	50,0	50,0
4	6	2	4	33,4	66,6
5	79	13	66	16,6	83,4
keine	3.753	654	3.099	17,4	82,6
Gesamt	3.846	673	3.173	17,8	82,2

davon

< 25%			>=25% - <50%			>=50% - <75%			>=75%		
m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	3	4
0	2	2	0	0	0	2	2	4	0	0	0
0	0	0	0	1	1	2	10	12	11	55	66
72	110	182	58	252	310	233	1.251	1.484	291	1.486	1.777
72	112	184	58	253	311	239	1.263	1.502	304	1.545	1.849

Stand: 31.12.2023; Quelle: Geschäftsbereich Personal; Bereich: UKE KdÖR (inkl. Drittmittel); ohne: Aushilfen, Auszubildende., Inaktive (Ende Lohnfortzahlung, Elternzeit etc.)

Im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2017-2020 zeigt der prozentuale Anteil zu 2015 eine leichte Zunahme von Teilzeittätigkeit bei Männern von 15,1 % auf 17,4 % und eine Steigerung der Vollzeittätigkeit bei Frauen um 2 %.

Insgesamt arbeiten 93 Führungskräfte in Teilzeit. Davon 66 Frauen und 13 Männer der HE5. Nur 14 Führungskräfte der HE 2-4 arbeiten in Teilzeit, davon 8 Frauen. Dies spiegelt sich auch in der geringen Zahl an weiblichen Führungskräften der hohen Gehaltsentgeltgruppen der E-Tabelle, der Ä- und W-Tabelle des ärztlichen und wissenschaftlichen Dienstes sowie der Gruppe der außertariflich bezahlten Personen wieder.

3.4.2.2 Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten

Die Anzahl der beantragten Arbeitsplätze für alternierende Telearbeit (auch Home-Office) ist seit 2015 von 4 auf 1.774 Plätze gestiegen. Durch die Corona-Pandemie wurde das Anmeldeverfahren optimiert und die Anzahl der anspruchsberechtigten Personen durch die Zulassung von diversen Zugangskriterien erweitert. Aufgrund Umstellung der Software-Technik sowie der Beschaffung und den Einsatz von IT-Hardware ist es jetzt über 4.000 Beschäftigten möglich, das mobile Arbeiten zu nutzen. Insoweit ist dieses Arbeitsform nicht mehr ausschließlich dem wissenschaftlichem Personal vorbehalten. Quelle: Stand: 31.12.2023; Quelle: UKE INside Kennzahlen 2023 3-Jahresverlauf

3.4.3 Elternzeit

Zum Stichtag haben sich insgesamt 486 Personen aus allen Berufsgruppen in Elternzeit befunden. Davon waren 29 Männer, von denen wiederum 16 Personen dem Ärztlichen Dienst und 6 Männer der Berufsgruppe Pflege angehören.

Hierbei ist festzustellen, dass sich der Anteil der Ärzte in Elternzeit von 7,7 % in 2015 (vgl. Gleichstellungsplan 2017-2020) auf 13,9 % erhöht hat. Aus der HE 5 waren lediglich männliche 17 Personen in Elternzeit. Diesseits wird vermutet, dass die Gründe für den geringen Anteil an Männern in Elternzeit die noch fehlende Akzeptanz von Vorgesetzten oder die Teamstrukturen sein könnten. Zudem kann der Verzicht auf Elternzeit auch darin begründet sein, dass das Elterngeld nicht ausreichend ist, um die privaten Lebenshaltungskosten finanzieren zu können. Für eine nähere Analyse müssten tiefere Befragungen durchgeführt werden.

	H-Ebene 1-4			H-Ebene 5			Keine			Gesamt		
	m	w	ge-samt	m	w	ge-samt	m	w	ge-samt	m	w	ge-samt
Ärztlicher Dienst	0 0,0%	0 0,0%	0	0 0,0%	0 0,0%	0	16 13,9%	99 86,1%	115	16 13,9%	99 86,1%	115
Wissenschaften	0 0,0%	0 0,0%	0	0 0,0%	0 0,0%	0	2 5,0%	38 95,0%	40	2 5,0%	38 95,0%	40
Pflege	0 0,0%	0 0,0%	0	1 7,1%	13 92,9%	14	5 2,8%	172 97,2%	177	6 3,1%	185 96,9%	191
Therapie	0 0,0%	0 0,0%	0	0 0,0%	0 0,0%	0	0 0,0%	28 100,0%	28	0 0,0%	28 100,0%	28
Labore & Untersuchung	0 0,0%	0 0,0%	0	0 0,0%	2 100,0%	2	1 1,7%	57 98,3%	58	1 1,7%	59 98,3%	60
Technik, Verwaltung, Betriebsdienste	0 0,0%	0 0,0%	0	0 0,0%	1 100,0%	1	4 7,8%	47 92,2%	51	4 7,7%	48 92,3%	52
Gesamt - alle Berufsgruppen	0 0,0%	0 0,0%	0	1 5,9%	16 94,1%	17	28 6,0%	441 94,0%	469	29 6,0%	457 94,0%	486

Stand: 31.12.2023; Quelle: Geschäftsbereich Personal; Bereich: UKE KdÖR (inkl. Drittmittel); ohne: Aushilfen, Auszubildende., Inaktive (Ende Lohnfortzahlung, Elternzeit etc.)

Elternzeitmonate werden auch im UKE weiterhin in tradierter Aufteilung unter den Geschlechtern genommen. Von 818 Personen in Elternzeit sind 47 Männer, die mehr als die zwei „Väterzeitmonate“ nehmen. Erfreulich ist, dass die Elternzeit von Männern in allen Gehaltsgruppen in Anspruch genommen wurde, wobei sich der überwiegende Anteil der Männer in der für Fachärzte geltenden Entgeltgruppe Ä2 TV-Ärzte/VKA befindet.

Genommene Elternzeitmonate																
	bis 2 Mo- nate		< 6 Monate		< 12 Mo- nate		< 15 Mo- nate		< 18 Mo- nate		< 24 Mo- nate		< 36 Mo- nate		> 35 Mo- nate	
Grupp	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	M	w	m	w
Ä1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ä2	37	7	13	5	3	29	0	18	1	7	0	5	0	5	0	1
Ä3	32	7	4	6	1	31	0	17	0	5	0	5	2	7	0	2
AT	9	1	2	1	2	7	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
E2-E9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E10-E12	13	5	2	5	0	33	0	20	0	15	0	33	1	14	0	2
E13-E15	3	3	0	0	1	1	0	3	0	3	0	2	0	2	0	1
P5-P9	16	11	5	7	3	41	0	14	0	7	0	8	0	11	0	1
P10-P15	20	7	3	7	2	74	0	32	1	14	1	37	0	33	0	5
Beamte	2	1	0	1	0	5	0	5	0	2	0	3	0	2	0	0
Gesamt	133	42	29	32	12	221	0	110	2	54	1	93	3	74	0	12

Stand: 31.12.2023; Quelle: Geschäftsbereich Personal; Bereich: UKE KdÖR (inkl. Drittmittel); ohne: Aushilfen, Auszubildende., Inaktive (Ende Lohnfortzahlung, Elternzeit etc.)

3.4.4 Unterteilung nach Dienstarten u. Entgeltgruppen

Den nachstehenden Tabellen kann entnommen werden, dass in den Dienstarten Funktionsdienst (47), Pflegedienst (51), Medizinisch-Technischer Dienst (52) und Verwaltungsdienst (56) eine Geschlechterverteilung entsprechend der Körperschaft mit 30 % Männern und 70 % Frauen über alle Entgeltgruppen hinweg besteht und die Männer insoweit unterrepräsentiert sind.

Bei genauer Betrachtung zeigt sich allerdings, dass in der Dienstart Medizinisch-Technischen Dienst (52) in der Entgeltgruppe 14 noch ein prozentualer Frauenanteil von 57 % besteht und sich dieser Anteil in den nachfolgenden höheren Entgeltstufen (EG 15 TVöD-K, W 2 HmbBesG und Außertarif) jedoch nicht fortsetzt, sondern auf 34,5% gesunken ist.

Im Verwaltungsdienst (56) zeigt sich ein ähnliches Verhältnis von Männerunterrepräsentanz in den Entgeltgruppen bis einschließlich EG 14. Doch in dem darüber liegenden außertariflichen Gehaltsbereich ergibt sich auch hier nur noch ein prozentualer Anteil von 39,5 % Frauen.

Gründe für diese Unterrepräsentanz sind mangelnde Teilzeit-Arbeitsmodelle in Führungspositionen, so dass die Inanspruchnahme von Elternzeit weiterhin als Karrierehindernis angesehen oder generell die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als zu hindernisreich wahrgenommen wird. Ein weiterer Grund kann auch in der homosozialen Kooptation liegen, die besonders bei Personalauswahlentscheidungen zum Tragen kommt.

Um eine paritätische Geschlechterverteilung in der Entgeltgruppe EG 15 TVöD-K und Außertarif (AT) zu erreichen, kann in naher Zukunft der Umstand des hohen Durchschnittalters in der Verwaltung und die damit verbundene Fluktuation im Leitungsbereich begünstigend für eine Stellennachbesetzung durch Frauen genutzt werden.

Besonders gravierend zeigt sich die Unterrepräsentanz von Frauen im Ärztlichen Dienst. Liegt der prozentuale Anteil von Frauen in den Entgeltgruppen Ä 1 und Ä 2 TV-Ärzte/VKA noch bei 50 bzw. 58,5 %, so sinkt dieser in den Entgeltgruppen ab Ä 3 TV-Ärzte/VKA, W 3 HmbBesG und im AT-Bereich auf unter 30 % bzw. 22 % ab. Da trotz eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses nur wenige Frauen auf die Stellen mit Führungsverantwortung gelangen, bedarf es nicht nur Maßnahmen zur Vereinbarkeit, sondern struktureller Veränderungen, die auch Qualifizierungsmaßnahmen der Personalverantwortlichen beinhalten.

Unterteilung nach Dienstarten u. Entgeltgruppen						
47 Funktionsdienst		M	w	Gesamt	m	w
	P5	18	16	34	52,9%	47,1%
	P6	6	3	9	66,7%	33,3%
	P7	6	82	88	6,8%	93,2%
	P8	76	312	388	19,6%	80,4%
	P9	21	95	116	18,1%	81,9%
	P10	2	4	6	33,3%	66,7%
	P11	0	2	2	0,0%	100,0%
	P12	4	9	13	30,8%	69,2%
	P13	6	10	16	37,5%	62,5%
	P14	1	2	3	33,3%	66,7%
	P15	2	4	6	33,3%	66,7%
	E4	2	0	2	100,0%	0,0%
	E6	0	2	2	0,0%	100,0%

47 Funktionsdienst		M	w	Gesamt	m	w
	E8	0	6	6	0,0%	100,0%
	E9A	2	10	12	16,7%	83,3%
	E9B	1	0	1	100,0%	0,0%
	E10	1	0	1	100,0%	0,0%
	E11	0	1	1	0,0%	100,0%

50 Ärztlicher Dienst		m	w	Gesamt	m	w
	Ä1	439	448	887	49,5%	50,5%
	Ä2	212	296	508	41,7%	58,3%
	Ä3	216	129	345	62,6%	37,4%
	Ä3/Ä4	15	6	21	71,4%	28,6%
	ÄW2	1	0	1	100,0%	0,0%
	C3	1	0	1	100,0%	0,0%
	C4	3	0	3	100,0%	0,0%
	W2	1	1	2	50,0%	50,0%
	W3	7	3	10	70,0%	30,0%
	AT	103	29	132	78,0%	22,0%

51 Pflegedienst		m	w	Gesamt	m	w
	P5	14	52	66	21,2%	78,8%
	P6	14	8	22	63,6%	36,4%
	P7	135	772	907	14,9%	85,1%
	P8	166	655	821	20,2%	79,8%
	P9	77	259	336	22,9%	77,1%
	P10	0	9	9	0,0%	100,0%
	P11	1	3	4	25,0%	75,0%
	P12	15	38	53	28,3%	71,7%
	P13	7	50	57	12,3%	87,7%
	P14	5	5	10	50,0%	50,0%
	P15	0	5	5	0,0%	100,0%
	E6	2	65	67	3,0%	97,0%
	E7	7	33	40	17,5%	82,5%
	E8	0	7	7	0,0%	100,0%
	E9A	1	0	1	100,0%	0,0%

51 Pflegedienst		m	w	Gesamt	m	w
	E9B	2	7	9	22,2%	77,8%
	E10	1	2	3	33,3%	66,7%
	E11	1	3	4	25,0%	75,0%
	E14	1	5	6	16,7%	83,3%
	S12	0	10	10	0,0%	100,0%

52 Med. tech. Dienst		m	w	Gesamt	m	w
	P5	0	1	1	0,0%	100,0%
	P7	2	5	7	28,6%	71,4%
	P8	2	8	10	20,0%	80,0%
	P9	0	10	10	0,0%	100,0%
	P13	0	1	1	0,0%	100,0%
	E2	10	9	19	52,6%	47,4%
	E3	12	7	19	63,2%	36,8%
	E4	2	6	8	25,0%	75,0%
	E5	14	83	97	14,4%	85,6%
	E6	4	254	258	1,6%	98,4%
	E7	15	80	95	15,8%	84,2%
	E8	28	207	235	11,9%	88,1%
	E9A	75	427	502	14,9%	85,1%
	E9B	55	401	456	12,1%	87,9%
	E9C	0	0			
	E10	10	24	34	29,4%	70,6%
	E11	14	23	37	37,8%	62,2%
	E12	5	6	11	45,5%	54,5%
	E13	313	678	991	31,6%	68,4%
	E14	111	147	258	43,0%	57,0%
	E15	19	10	29	65,5%	34,5%
	S12	1	2	3	33,3%	66,7%
	S15	0	1	1	0,0%	100,0%
	A12	1	0	1	100,0%	0,0%
	A15	1	0	1	100,0%	0,0%
	A16	0	1	1	0,0%	100,0%
	Ä1	7	16	23	30,4%	69,6%

	Ä2	3	5	8	37,5%	62,5%
	Ä3	0	1	1	0,0%	100,0%
	ÄW1	4	25	29	13,8%	86,2%
	ÄW2	10	26	36	27,8%	72,2%
	ÄWM1	3	3	6	50,0%	50,0%
	ÄWM2	6	3	9	66,7%	33,3%
	W2	3	0	3	100,0%	0,0%
	W3	7	4	11	63,6%	36,4%
	AT	29	24	53	54,7%	45,3%

54 Wirtsch./Versorg.dienst		m	w	Gesamt	m	w
	P5	0	1	1	0,0%	100,0%
	E3	1	0	1	100,0%	0,0%
	E4	3	0	3	100,0%	0,0%
	E6	4	0	4	100,0%	0,0%
	E7	1	0	1	100,0%	0,0%

55 Technischer Dienst		m	w	Gesamt	m	w
	E8	0	1	1	0,0%	100,0%
	E9A	2	0	2	100,0%	0,0%
	E9C	1	1	2	50,0%	50,0%
	E10	6	4	10	60,0%	40,0%
	E11	2	0	2	100,0%	0,0%
	E12	1	0	1	100,0%	0,0%
	AT	1	0	1	100,0%	0,0%

56 Verwaltungsdienst		m	w	Gesamt	m	w
	P6	1	0	1	100,0%	0,0%
	P7	1	3	4	25,0%	75,0%
	P8	1	4	5	20,0%	80,0%
	P10	0	1	1	0,0%	100,0%
	P11	0	4	4	0,0%	100,0%
	P13	0	0			
	E2	1	3	4	25,0%	75,0%
	E4	2	1	3	66,7%	33,3%

	E6	0	8	8	0,0%	100,0%
	E7	5	18	23	21,7%	78,3%
	E8	16	79	95	16,8%	83,2%
	E9A	11	75	86	12,8%	87,2%
	E9B	53	111	164	32,3%	67,7%
	E9C	6	16	22	27,3%	72,7%
	E10	18	8	26	69,2%	30,8%
	E11	93	93	186	50,0%	50,0%
	E12	6	7	13	46,2%	53,8%
	E13	90	108	198	45,5%	54,5%
	E14	18	20	38	47,4%	52,6%
	E15	8	7	15	53,3%	46,7%
	E15UE	1	0	1	100,0%	0,0%
	A9	0	2	2	0,0%	100,0%
	A10	0	1	1	0,0%	100,0%
	A11	1	1	2	50,0%	50,0%
	A13	3	1	4	75,0%	25,0%
	A14	1	0	1	100,0%	0,0%
	A15	1	0	1	100,0%	0,0%
	AT	23	15	38	60,5%	39,5%

57 Sonderdienst		m	w	Gesamt	m	w
	P8	0	2	2	0,0%	100,0%
	P9	0	2	2	0,0%	100,0%
	P13	0	1	1	0,0%	100,0%
	P14	1	0	1	100,0%	0,0%
	E4	1	2	3	33,3%	66,7%
	E5	0	1	1	0,0%	100,0%
	E6	0	1	1	0,0%	100,0%
	E9A	0	1	1	0,0%	100,0%
	E9B	0	1	1	0,0%	100,0%
	E10	3	9	12	25,0%	75,0%
	E11	0	6	6	0,0%	100,0%
	E14	1	2	3	33,3%	66,7%
	E15	2	0	2	100,0%	0,0%

	S8B	1	6	7	14,3%	85,7%
	S12	0	9	9	0,0%	100,0%
	S15	0	9	9	0,0%	100,0%
	S17	0	1	1	0,0%	100,0%
	Ä3	1	2	3	33,3%	66,7%

58 Pers. d. Ausb.stätten		m	w	Gesamt	m	w
	P7	0	1	1	0,0%	100,0%
	P8	0	1	1	0,0%	100,0%
	P9	1	5	6	16,7%	83,3%
	E9B	0	6	6	0,0%	100,0%
	E9C	0	6	6	0,0%	100,0%
	E10	1	0	1	100,0%	0,0%
	E11	4	20	24	16,7%	83,3%
	E12	0	1	1	0,0%	100,0%
	E13	7	17	24	29,2%	70,8%

Stand: 31.12.2023; Quelle: Geschäftsbereich Personal; Bereich: UKE KdöR (inkl. Drittmittel); ohne: Aushilfen, Auszubildende., Inaktive (Ende Lohnfortzahlung, Elternzeit etc.)

3.5 Gleichstellungsrelevante Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen für den UKE-Kern

3.5.1 Erreichung der beruflichen Chancengleichheit durch gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter in Forschung, Lehre, Krankenversorgung und Dienstleistung

Das HmbGleIG und das HmbHG haben die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Verhinderung künftiger Nachteile auf Grund des Geschlechts zum Ziel. In diesem Zusammenhang ist die gleiche und akzeptierte Teilhabe von Frauen zu verwirklichen und eine schrittweise Beseitigung der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes (d.h. gemäß HmbGleIG mindestens 40 von Hundert) herbeizuführen. Insgesamt gilt es aber auch dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, der sich zunehmend in allen Berufsgruppen auswirkt.

Vor diesem Hintergrund will das UKE insbesondere Frauen für die Besetzung von Führungspositionen fördern und verfolgt hierzu diese Ziele:

- gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern bei der Besetzung von Führungspositionen mit dem Ziel des Frauenanteils von mindestens 40 %
- Definition von transparenten Bewertungskriterien und Berücksichtigung fachlicher und sozialer Kompetenzen sowie Vereinbarungen von lebensphasenbedingten Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Stellenbesetzungsverfahren mit Führungs- und Leitungstätigkeit
- Erhöhung des Frauenanteils auf oberärztliche Positionen (Ä 3 TV-Ärzte/VKA) und leitende oberärztliche Positionen (Ä 4 TV-Ärzte/VKA) auf mindestens 40%
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Spitzenfunktionen in den Entgeltgruppen EG 15 TVöD-K, W 2 HmbBesG und im AT-Bereich bis zur paritätischen Besetzung der Geschlechter

- Erhöhung des Frauenanteils mit Leitungsaufgaben im Geschäftsbereich IT um mindestens 2 Frauen sowie im Servicebereich des GB IT um mindestens 10 Frauen
- weiterhin Stärkung der Chancen für Frauen, insbesondere zur Führungsarbeit und Projektleitungstätigkeit

Daraus abgeleitete Maßnahmen

- Entwicklung und Umsetzung von verschiedenen Führungsmodellen zur Führung in Teilzeit (z.B. durch Bildung eines Tandems, Top-Sharing) zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungs- und Leitungspositionen
- Identifizierung von Bereichen, in denen strukturelle Veränderungen nötig sind, um die Karriere von Frauen zu ermöglichen bzw. zu unterstützen und um die Vereinbarkeit von Familie und Karriere durch z. B. lebenszeitenorientierte Arbeitszeitmodelle für alle zuzulassen
- Einleitung von Change-Prozessen zur positiven Veränderung von Haltung und Struktur bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter durch Information, Sensibilisierung und Qualifizierung
- Formulierung einer gezielten Ansprache von Frauen bei Stellenausschreibungen in klassischen Männerberufen wie im Geschäftsbereich IT
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Auswahlverfahren bei der Besetzung von Stellen in Spitzenfunktionen in den Entgeltgruppen ab EG 15 TVöD-K, W 3 HmbBesG und AT-Stellen
- Weiterentwicklung und regelhafte Umsetzung von strukturierten Auswahlprozessen im UKE

3.5.1.1 Stellenausschreibungen und -besetzungsverfahren

Alle freien Stellen werden auch intern ausgeschrieben. Dabei ist aufgrund gesetzlicher Vorgaben das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen und die geschlechtliche Vielfalt zu berücksichtigen. Dies geschieht unter Hinweis auf die vorrangige Berücksichtigung bei gleicher Eignung, Befähigung, fachlicher Leistung sowie sozialer Kompetenzen. Dabei sind vakante Positionen auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auszu-schreiben und die Arbeitszeit in Teilzeit zu benennen, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

- Ziel ist demnach die Sicherstellung einer entsprechenden Umsetzung in den Stellenausschreibungen des UKE
- Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben sind mit der Möglichkeit des Job- und Topsharing auszu-schreiben
- Bewertung der Bewerbung aufgrund der fachlichen Kompetenz und der gleichbedeutenden Führungs- und Leitungserfahrung
- Vornahme einer gleichwertigen Bewertung aufgrund Durchführung von strukturierten Auswahlverfahren
- Schaffung eines Bewusstseins dafür, dass unterschiedliche Lebensphasen im Lebenslauf einer Person als Bereicherung und nicht als Ausschlusskriterium wahrgenommen werden

Daraus abgeleitete Maßnahmen

Jede Stelle mit Führungs- und Leitungsaufgabe wird im UKE auch intern ausgeschrieben. Dies gilt auch für Stellen, die außertariflich vergütet werden.

- Zur Erhöhung der Chancengleichheit und dem Abbau von Vorurteilen sollte in einer Pilotphase ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren eingeführt werden, in dem auf die Namensnennung und Übermittlung eines Bewerbungsbildes verzichtet wird; dieses würde ein nicht normiertes Auswahlverfahren ermöglichen und Diskriminierungen entgegenwirken
- Anerkennung der geschlechtlichen Vielfalt durch fortgesetzte Ausschreibung von „all Genders“ in den Stellenausschreibungen des UKE

- Schaffung eines Bewusstseins zu Diversität und bestehender Bias aller am Auswahlverfahren beteiligten Personen sowie Sensibilisierung zur Förderung der Gleichstellung aufgrund Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsposition durch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Auswahlverfahren
- Entwicklung transparenter und sachorientierter Bewertungskriterien, die neben fachlicher Exzellenz auch erworbene soziale Kompetenzen sowie Zeiten zur Vereinbarkeit für die Karriereentwicklung stärkend berücksichtigen
- Zur Entgegnung des Fachkräftemangels und der Gewinnung von Frauen bzw. Elternteilen Ausschreibung der vakanten Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben als Teilzeitstellen und mit Führungsmodellen wie z.B. Jobsharing; bei Nichtausschreibung von Teilzeit ist dieses schriftlich gegenüber einer kontrollierenden Stelle zu begründen
- Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern wird in allen Stellenausschreibungen des UKE bereits mit folgendem Hinweis umgesetzt und um die offene Haltung zur Diversität ergänzt:

„Wir leben Diversität und schätzen Vielfalt

Wir bieten ein Arbeitsumfeld, das unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung, ethnischer und sozialer Herkunft oder Religion gleiche Chancen ermöglicht. Dieses bestätigen wir mit dem Beitritt zur Charta der Vielfalt. Wir streben ausdrücklich eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen an, insbesondere beim wissenschaftlichen Personal in Forschung und Lehre. Gleiches gilt im Falle einer Unterrepräsentation eines Geschlechts im ausschreibenden Bereich. Personen mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt.“

- Vorzugsweise Übertragung der Leitung von Projekten (Qualitätszirkel, Arbeitsgruppen, Reorganisationsprojekte etc.) an Frauen bei gleicher Qualifikation; begleitend Erstellung und regelmäßiges Angebot eines modularen Fortbildungskonzepts (s.u. „Karriereentwicklung“).
- Bei Beauftragung einer Headhunting-Organisation sind – soweit die bestehende Marktlage dies zulässt – bei gleicher Qualifikation gleich viele Frauen und Männer anzusprechen und vorzustellen

3.5.1.2 Qualifikation und Benachteiligungsverbot

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

Aus diesem Grund verfolgt das UKE folgendes Ziel:

- Vorangegangene Ausfallzeiten aus familiären Gründen dürfen nicht die Chancengleichheit gegenüber anderen Bewerbenden mindern, sondern können sich u.U. erhöhend auswirken; dieses bezieht sich insbesondere auch auf die Besetzung von Stellen im ärztlichen Bereich sowie den Stellen, die ab EG 13 TVöD-K und außertariflich vergütet werden
- Diese o.g. Akzeptanz gilt gleichermaßen auch für von Männern übernommene Sorgearbeit
- Sensibilisierung des Verständnisses für die Nutzung von lebensphasenbedingten Arbeitszeiten bei den Führungskräften und Unterstützung in der Umsetzung

Daraus abgeleitete Maßnahmen

- Vorgesetzte werden in den regelmäßigen verpflichtenden Führungskräftebildungen durch die ABK über die Gleichstellungsziele und -maßnahmen des UKE informiert

- Diese Informationen umfassen auch das Wissen um die Notwendigkeit von individueller Unterstützung durch angepasste Teilzeittätigkeit, um Elternteile in der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und beruflicher Qualifizierung zu entlasten; dieses gilt besonders in der fachärztlichen Ausbildung oder bei der Ausübung von Positionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben in allen Berufsgruppen

3.5.1.3 Besetzung von Gremien und Auswahlkommissionen

Gremien und Auswahlkommissionen sollen möglichst divers, zumindest jedoch geschlechtersparitätisch besetzt sein.

- Ziel ist insoweit die Sicherstellung einer entsprechenden Umsetzung, insbesondere bei Gremien, in denen das UKE ein Vorschlagsrecht hat

Daraus abgeleitete Maßnahmen

- Angestrebt wird die Besetzung von Gremien und Auswahlkommissionen mit Blick auf die geschlechtliche Vielfalt; dieses gilt für Gremien, die neu gebildet oder wiederbesetzt werden sowie für aufgestellte Wahllisten
- Weitere Sicherstellung der geschlechtersparitätischen Besetzung von Gremien und Auswahlkommissionen, in denen das UKE ein Vorschlagsrecht hat (z.B. Unfallkasse Nord, Prüfungsausschüsse, Besetzung der Verwaltungs-, Arbeits- und Sozialgerichte mit ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern, Auswahlkommissionen)
- Zusätzliche Sicherstellung, dass allen Mitgliedern, sowohl Teilzeitarbeitenden als auch UKE-Angehörigen mit Familienverantwortung, die Teilnahme an Kommissions- und Gremiensitzungen ermöglicht wird; aus diesem Grund sollen Sitzungszeiten der verschiedenen Gremien an die Bedarfe der Mitglieder angepasst werden; liegen Besprechungen und Gremiensitzungen außerhalb der regulären Arbeitszeit, sollen teilnehmende Eltern bei Bedarf eine Kinderbetreuung bei der einladenden Stelle beantragen können

3.5.2 Karriereentwicklung

Das UKE setzt sich dafür ein, die Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der Karriereentwicklung, Beförderung und Höhergruppierung zu fördern. Dazu sollen alle Beschäftigten am Arbeitsplatz und unter Berücksichtigung von Diversität individuelle Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung finden. Neben den bestehenden Angeboten in der Akademie für Bildung und Karriere sowie vielfältiger gezielter Förderprogramme soll eine weiterführende gezielte Personalentwicklung für einzelne Berufsgruppen erfolgen.

Ziel ist die

- Verbesserung der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten für alle Mitarbeitenden aufgrund Hinweis und Planung von individuellen und transparenten Karrierewegen
- Bindung von Mitarbeitenden durch Qualifizierung
- Verhinderung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- Definition von transparenten Bewertungskriterien und Berücksichtigung von fachlichen und sozialen Kompetenzen

Daraus abgeleitete Maßnahmen

- Gewährleistung der Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an Fortbildungen zur Vermeidung von Benachteiligung in der beruflichen Entwicklung
- Entwicklung von Maßnahmen zur weiterführenden gezielten Personalentwicklung für einzelne Berufsgruppen
- Gezielte Weiterentwicklung von Beschäftigten mit dem Berufsabschluss „Büromanagement“ zu Assistenten von Führungskräften

- Durchführung von Kommunikationsschulungen zur Stärkung der eigenen beruflichen Fachlichkeit im interdisziplinären Austausch für Berufsgruppen der Therapie
- Entwicklung von Modellen zu planbaren Karrieren und Führungspositionen in Teilzeit (Job- und Top Sharing)
- Verpflichtende Stellenausschreibungen für alle Positionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben

3.5.2.1 Fort- und Weiterbildungen

Fort- und Weiterbildungen sollen so durchgeführt werden, dass auch eine Teilnahme von Beschäftigten mit Care-Arbeit in der Familie möglich ist.

Bei Fortbildungen zu den Inhalten Führungs-, Personal- oder Organisationsangelegenheiten ist für das nichtwissenschaftliche Personal das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern“ mit in die Programme einzubeziehen; dies gilt insbesondere bei Veranstaltungen für die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Zur individuellen beruflichen Entwicklung werden von der Gleichstellungsbeauftragten bereits „Seminare zur Förderung der Gleichstellung“ gezielt für Frauen angeboten. Neben der Möglichkeit der Vernetzung erhalten die Frauen in einem geschützten Rahmen Tools und Handlungsstrategien, um ihr berufliches Ziel zu verfolgen.

Daraus abgeleitete Maßnahmen

- Fortbildungen finden während der regulären Arbeitszeit statt; bei Abweichungen wird eine Kinderbetreuung durch das UKE bereitgestellt
- Fortbildungen werden im vollen Umfang der geleisteten Fortbildungsstunden bezahlt; angestrebt ist dies auch für Beschäftigte in Teilzeit; alternativ werden individuelle Regelungen, unter Hinzuziehung des jeweils gültigen Tarifvertrages, zum Besuch einer Fortbildung abgesprochen
- Fortsetzung des Seminarangebotes zur Förderung der Gleichstellung durch die Gleichstellungsbeauftragte

3.5.2.2 Fortbildungen für Führungskräfte

Um den Erfolg des UKE zu sichern, ist die Gestaltung von Führung von Mitarbeitenden ein wichtiger Faktor. Das Führungsverständnis des UKE legt dazu die Grundlage mit seinen formulierten vier Leitthemen:

Verantwortung übernehmen, Orientierung geben, Zusammenarbeit stärken und Mitarbeitende fördern und fordern.

Dieses Führungsverständnis soll allen Führungskräften in verschiedenen Settings nähergebracht werden. Dabei ist die Sensibilisierung von Führungskräften zum Kulturwandel sowie Diversität fester Bestandteil von Schulungen. Analog zum Angebot und dem Ablauf der gezielten Personalentwicklung zur Führungskraft im Pflege- und Therapiebereich sollen durch die ABK auch entsprechende Angebote für das Verwaltungspersonal weiterentwickelt werden.

Erneut anzustreben ist die Implementierung der Führungskräfteweiterbildung für ärztliches und wissenschaftliches Personal am UKE.

- Ziel ist es, durch gezielte Personalentwicklung und Fortbildungen qualifizierte Führungskräfte zu erhalten, die das Führungsverständnis des UKE umsetzen

Daraus abgeleitete Maßnahmen

- Weitere Förderung und Entwicklung von Prozessabläufen zur qualifizierten Personalentwicklung von Pflegenden, wie z.B. Förderung individueller Studienwünsche für eine fachliche, pädagogische oder Führungslaufbahn

- Fortführung der bewährten Angebote zur Führungskräfteweiterbildung mit Ergänzung um die Themenfelder „Sensibilisierung zu Diversität“ und „Anti-Bias-Trainings“
- Umsetzung von niedrigschwelligen Angeboten, wie Mentoring und Coaching, zur Personalentwicklung im Rahmen von Zielvereinbarungen und Leistungsbewertungen
- Angebot der Inanspruchnahme von Angeboten externer Partner, beispielsweise der der B. Braun-Stiftung, zur individuellen Führungskräfteentwicklung
- Ausbau des Angebots von Leitungskursen für Beschäftigte im Verwaltungsbereich, die entweder bereits Führungs- und Leitungsaufgaben übernehmen oder sich im Rahmen der individuellen Personalentwicklung zur Führungskraft entwickeln möchten.
- Regelmäßige Durchführung des bereits bestehenden Angebots zur Förderung von „kaufmännischen“ Nachwuchstalenten im Rahmen der Personalentwicklung

3.5.2.3 Diversität

Die personelle Zusammensetzung am UKE erfährt zunehmend Diversität und unterliegt gleichzeitig dem demografischen und einem gesellschaftlichen Wandel. Diese Vielfalt ist im UKE erwünscht und für die Ansprache neuer Fachkräfte von besonderer Bedeutung. Um Diskriminierungen entgegenzuwirken, bedarf es der klaren Haltung und des Werteverständnisses des UKE, welches in allen Fort- und Weiterbildungen zur Sensibilisierung der Beschäftigten kommuniziert werden sollen.

Ziel ist

- die Entwicklung einer respektvollen und wertschätzenden Haltung zu Diversität im UKE bei den Beschäftigten und der Erhalt eines diskriminierungsfreien Verhaltens zu allen Dimensionen und
- Die Umsetzung des Grundsatzes der sprachlichen Gleichbehandlung in allen vom UKE verwendeten und zu erstellenden Dokumenten und Veröffentlichungen

Daraus abgeleitete Maßnahmen

- Nutzung der Kenntnisse der in der ABK beschäftigten Dozierenden zu Diversitätsmerkmalen und zur geschlechtlichen Vielfalt aufgrund Berücksichtigung eines diskriminierungsfreien und geschlechtersensiblen Sprach- und Bildgebrauch in den Seminaren
- Vertragsvoraussetzung für das Tätigwerden von Dozierenden in der ABK ist die vorhandene Kompetenz zur Berücksichtigung von Geschlechteraspekten
- Fortführung der Weiterbildungsangebote (Schulungen, Workshops etc.) in der ABK zur Sensibilisierung der Diversitätsthemen, speziell für Führungskräfte
- Initiierung von individuellen Sensibilisierungskampagnen zur Offenlegung von Diskriminierung, mit denen die strukturelle Benachteiligung von Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung aufgezeigt werden

3.5.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das UKE beabsichtigt, die gelebte familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik über die Konsolidierung der „berufundfamilie Service GmbH“ zu festigen und weitere Optimierungspotenziale daraus abzuleiten. Die jeweils gültigen Handlungsprogramme gelten als Bestandteil des Gleichstellungsplans, da die Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz zur Herbeiführung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ganz wesentliche Ziele der Weiterentwicklung der Unternehmenskultur des UKE sind. Sie fördern die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, wirken sich positiv auf das Betriebsklima aus und dienen der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Damit wird auch eine Bindung an das Unternehmen erreicht und ist insbesondere auch für die Gewinnung von Fachkräften von besonderer Relevanz. Der für die Absicherung des Fachkräftemangels benötigte Kulturwandel ist noch nicht in allen Berufsgruppen selbstverständlich umgesetzt. Hierzu gehören beispielsweise die Akzeptanz von Sorgearbeit auch bei Männern und der Wunsch, in lebensphasenbedingter Teilzeit zu arbeiten.

Weiterhin gelten die Grundsätze der Befristungspolitik im UKE, die zu einer Reduzierung von befristeten Verträgen in allen Berufsgruppen gesorgt haben.

Deshalb ist es (weiterhin) das Ziel,

- den ganz besonderen Fokus des Vorstands des UKE auf die Realisierung von familienfreundlichen und somit gleichstellungsrelevanten Maßnahmen in jedem Arbeitsbereich weiter zu stärken und umzusetzen,
- dass ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich immer Vorrang vor einem befristeten Vertrag haben muss, und
- dass die Befristungsdauer zu dem angestrebten Qualifizierungsziel angemessen ist und dabei die berufliche Tätigkeit in Teilzeit berücksichtigt wird

Daraus abgeleitete Maßnahmen

- Veröffentlichung von Informationen zur Gestaltung von familienbewussten Arbeitszeiten, wie gesetzliche und tarifliche Grundlagen, SOPs, Informationssammlungen zu Teilzeit sowie unterstützende Maßnahmen zur Realisierung durch UKE Inside
- regelmäßige Positionierung des Vorstandes zur gewünschten Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit in den unterschiedlichen Kliniken und Instituten des UKE
- bei Teilzeitanträgen werden die Verteilung der Wochenarbeitstage und die zeitliche Verteilung individuell geprüft und dürfen nur aus dringendem dienstlichen Interesse abgelehnt werden. Eine erneute Prüfung erfolgt nach einem Jahr
- weiterer Abbau von befristeten Verträgen durch regelmäßige Überprüfungen
- Gründung von Netzwerkgruppen zur Unterstützung und Information für Beschäftigte mit der Verantwortung von Care-Arbeit im privaten Lebensumfeld

3.5.3.1 Familiengerechte Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung

Auf keinen anderen Faktor hat die jüngste Vergangenheit mit der Corona Pandemie eine so große und spürbare Veränderung ausgeübt, wie auf die Arbeitszeit. So sind starre Arbeitszeitgrenzen aufgeweicht worden und eine individuelle Zeitgestaltung war möglich und wurde durch Führungskräfte unterstützt. Für die Vereinbarkeit zwischen Privatleben und Beruf war diese Flexibilisierung extrem hilfreich und es bewies sich, dass Arbeitsergebnisse auch unter besonderen Umständen ihre Qualität behalten. Mit diesem Wissen besteht der Wunsch auf individuelle Gestaltungsmöglichkeit von Arbeitszeit und nimmt weiterhin Einfluss auf die Motivation der Mitarbeitenden.

Das innovative UKE-Konzept „Arbeiten 5.0“ zur Harmonisierung von Dienstzeiten und Prozessen nimmt den Wunsch nach individueller Gestaltung von Arbeitszeit auf. Es bietet mit über 70 verschiedenen Dienstzeiten gerade Mitarbeitenden des nichtwissenschaftlichen Personals in den Arbeitsbereichen der direkten Patientenversorgung, abhängig von ihren unterschiedlichen Lebensphasen und individuellen Lebensbedarfen, Optionen, die die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf unterstützen.

Zudem können viele Beschäftigten mobil arbeiten und erfahren dadurch eine Unterstützung der individuellen Vereinbarkeit.

Für Mitarbeitende in der Pflege bieten die Flexpools eine weitere Möglichkeit zur Vereinbarkeit durch sehr flexible und individuelle Arbeitszeiten. Zudem kann die wöchentliche Arbeitszeit eingehalten werden, was der Gesundheitsförderung dient.

Grundsätzlich sollen alle Arbeitsplätze für eine Teilzeittätigkeit geeignet sein. Anträgen auf Teilzeit oder Sonderurlaub zur Wahrnehmung von Familienaufgaben soll grundsätzlich entsprochen werden.

Der individuellen beruflichen Qualifizierung soll in Abhängigkeit gesetzlicher Vorgaben, auch in Teilzeit oder Sonderurlaub, uneingeschränkt entsprochen werden.

Nachteile in der Gestaltung einer Teilzeittätigkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfahren Elternteile des ärztlichen Dienstes der unterschiedlichen Fachbereiche gerade in der Lebensphase mit kleinen Kindern. Dies betrifft im überdurchschnittlichen Maß Frauen und führt bei ihnen zur beruflichen Benachteiligung, besonders in der fachärztlichen Ausbildung.

Unverändert ausbaufähig ist auch die Einrichtung von Arbeitsplätzen mit Teilzeittätigkeit für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, besonders bei den höheren Vergütungsgruppen ab EG 14 TVöD-K, W 2 HmBesG sowie bei AT-Stellen.

Bedingt durch die demographische Veralterung der Gesellschaft wird in naher Zukunft vermehrt Care-Arbeit für zu pflegende Angehörige auf die Beschäftigten zukommen. Dies wird zu einer Erhöhung der in Teilzeit beschäftigten Personen führen, die besondere Ansprüche an die Gestaltung von Arbeitszeit stellen, um den Anforderungen der Care-Arbeit gerecht werden zu können. Denn auch für die Versorgung von alten Menschen fehlen die Fachkräfte.

Das UKE hat das Ziel,

- Informationslücken und fehlende Akzeptanz zu Teilzeit bei Führungskräften bewusst zu thematisieren und dadurch zu schließen,
- ein ausgewogenes Verhältnis von mobiler Arbeit und Arbeit in Präsenz in den Berufsbereichen zu verstetigen, in denen kein oder ein gut zu organisierender Patienten- bzw. Personalkontakt besteht,
- Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben vermehrt in Teilzeit anzubieten und zu besetzen, damit die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit geleistet werden kann.

Daraus abgeleitete Maßnahmen

- Das Konzept „Arbeiten 5.0“ wird flächendeckend in allen patientenversorgenden Bereichen angewendet und umgesetzt, da sich alle Beschäftigten und Führungskräfte dem Konzept gegenüber aufgeschlossen zeigen
- Informationsmaterialien und -veranstaltungen zur Gestaltung von Arbeitszeit werden gezielt für Führungskräfte angeboten
- Einführung von Führungspositionen in Teilzeit, dazu Entwicklung von Arbeitszeitmodellen, die gleichberechtigte Tätigkeiten und Aufgabenverteilungen in Teilzeit wie bei Job- oder Top-Sharing ermöglichen
- Fortsetzung der Unterstützung des Sozialdienstes für Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen

3.5.3.2 Teilzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen sowie beruflicher Wiedereinstieg

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

Zugenommen hat das Selbstverständnis und der Wunsch von partnerschaftlich gestalteter Familienarbeit. So haben sich zum Stichtag 31.12.2023 aus allen Berufsgruppen 29 Männer in Elternzeit befunden, d.h. 23 Männer mehr als noch in 2015. Über das Jahr 2023 hinweg waren 180 Männer in Elternzeit, davon haben 37 Männer bis zu 12 Monate Elternzeit in Anspruch genommen und 10 Männer bis zu 36 Monate. Dennoch gestaltet es sich für Frauen und Männer, gerade im ärztlichen Dienst, oft sehr schwer bis unmöglich, Teilzeittätigkeit zur Care-Arbeit innerhalb der Familie auszuführen. Die Gründe dafür sind unterschiedlich und haben ihre Ursache u.a. in einem immer noch vorhandenen Unverständnis bei den Führungskräften und/oder der Sorge und der Angst vor einem sog. „Karriereknick“. Diese Gründe bewirken den Weggang von Elternteilen aus dem UKE und damit eingearbeitetem Fachpersonal.

Aus diesem Grund verfolgt das UKE folgendes Ziel:

- Keine Minderung der Chancengleichheit auf die berufliche qualifizierende Weiterentwicklung bei Teilzeittätigkeit oder einem zeitlich begrenzten Ausstieg
- Unterstützung von Männern und Frauen in ihrer Rolle als Elternteil am Arbeitsplatz und der Gestaltung von Teilzeittätigkeit

- Durchführung von Informationsveranstaltungen und Einzelberatung zur Unterstützung des beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs
- Nutzung und Wertschätzung des Potenzials der positiven Energie der Rückkehrenden durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen

Daraus entwickelte Maßnahmen

- Durchführung von Informationsveranstaltungen und Initiierung von weiteren speziellen Angeboten, die auch Männer in ihrer Vaterrolle bestärken und den Wunsch nach gelebter Vereinbarkeit von Beruf und Versorgung innerhalb der Familie unterstützen. Dazu gehören, neben Beratung und Informationsveranstaltungen zur Elternzeit, auch Einladungen zum beruflichen Wiedereinstieg, in denen u.a. über Möglichkeiten des stufenweisen Einstiegs mit schrittweiser Aufstockung der Arbeitszeit informiert wird (soweit erforderlich, besteht dabei die Option der Kinderbetreuung während der Veranstaltungen)
- Thematisierung der Vorstellungen der Beschäftigten zum Wiedereinstieg und die Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme während der Elternzeit (z.B. auch im Rahmen des mobilen Arbeitens durch die Gespräche der Vorgesetzten vor Beginn des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit. Dabei sollen auch die Möglichkeiten der Karriereplanung während der Abwesenheit oder nach Beendigung der Elternzeit erörtert werden
- Zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und darüber hinaus, wird weiterhin - insbesondere bei den Vorgesetzten - darauf hingewirkt, mehr Verständnis für den Wunsch einer aktiven Rolle in familiären Aufgaben zu zeigen; realistische Befürchtungen vor einem „Karriereknick“ und/oder dem fehlenden Verständnis bei Vorgesetzten für familiäre Aufgaben dürfen die Entscheidung für die Inanspruchnahme von Elternzeit über die gängigen zwei Monate hinaus oder den Wunsch nach Teilzeitarbeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht beeinflussen
- Vorstehendes gilt für alle Beschäftigten, somit auch für Frauen und Männer mit Führungs- und Leitungsaufgaben, hier sind die Vorgesetzten gefordert, die motivierenden und sinnstiftenden Faktoren einer gelungenen „Work-Life-Balance“ in die Personalplanung zu integrieren und umzusetzen

3.5.3.3 Kinderbetreuung

Die umfangreichen Angebote zur Kinderbetreuung im UKE werden von den Mitarbeitenden sehr gut angenommen.

Der UKE-interne Betriebskindergarten verfügt über 164 Plätze und bietet Eltern im Schichtdienst eine arbeitsnahe Unterbringung des Kindes mit größtmöglichen Betreuungszeiten. Dazu gehört auch das Angebot der Kinderbetreuung an jedem ersten Wochenende im Monat in der Zeit von 5.30 bis 16 Uhr. Dieses Angebot richtet sich sowohl an Beschäftigte, deren Kinder in der UKE-Kita untergebracht sind, als auch an Mitarbeitende, deren Kinder in externen Einrichtungen betreut werden.

Das Kinderbetreuungsangebot „Betreuung von Gastkindern“ richtet sich an Eltern, die im UKE studieren, arbeiten oder zu Gast sind und eine kurzfristige Kinderbetreuung benötigen, um z.B. eine Prüfung oder Weiterbildung zu besuchen.

Auch das Projekt „Arbeiten 5.0“ bzw. die Flexpools unterstützen mit ihren Arbeitszeitangeboten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da Eltern verzögert, nach wohnortnaher Abgabe der Kinder in Kita oder Schule, die Arbeit aufnehmen können.

Die zu allen Hamburger Schulferien stattfindende Ferienbetreuung im UKE von 9 Wochen/Jahr ist fest etabliert und regelmäßig ausgebucht.

Die Nutzung des Still- und Ruheraumes ermöglicht es auch Frauen mit zu stillenden Kindern, die berufliche Tätigkeit nach der Geburt zeitnah aufzunehmen.

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

Notfallbetreuungen von Kindern werden nach Vermittlung durch externe Kooperationspartner in der eigenen Häuslichkeit durchgeführt.

Ziel des UKE ist es,

- weiterhin nach Optimierung der Angebote zur Kinderbetreuung zu suchen und bestehende unterstützende Angebote fortzuführen und nach Möglichkeit auszubauen

Dazu entwickelte Maßnahmen

- Weitere Verstetigung des Ferienbetreuungsangebotes um die Ferientage nach Silvester

3.5.4 Gleichstellungsbeauftragte

Das Statut für die Gleichstellungsbeauftragte des nichtwissenschaftlichen Personals im UKE soll gemäß den aktuellen gesetzlichen Vorgaben des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes überarbeitet werden. Die Besetzung einer zusätzlichen Stelle oder Stellvertretung ist zur Wahrnehmung aller Aufgaben zukünftig notwendig. Zudem sollte ein festes Budget zur Umsetzung administrativer Aufgaben eingerichtet werden. Angebote oder Fortbildungsmaßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten, wie z.B. die Seminare zur Förderung der Gleichstellung, werden weiterhin individuell budgetiert.

4 Tochtergesellschaften des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf, KdöR

4.1 Aufgaben

Das UKE ist an insgesamt 17 privatrechtlich organisierten Gesellschaften mittelbar bzw. unmittelbar mehrheits- oder alleinbeteiligt (Vgl. Beteiligungsorganigramm unter 1). Diese dienen der professionalisierten und strukturierten Spezialisierung und Zusammenarbeit in verschiedenen Bereichen, wie z.B. verschiedenen Dienstleistungssektoren für interne und externe Bereiche, der Krankenversorgung und vielen weiteren Bereichen. Sie unterstützen das UKE außerdem dabei, die an das UKE gestellten Anforderungen und Aufgaben auf höchstem Niveau erfüllen zu können und die Weiterentwicklung und Gestaltung des UKE zu begleiten.

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

4.1.1 Wissenschaftliche Tochtergesellschaften

ForEx Gutachten GmbH

Das UKE ist mittelbare Alleingesellschafterin der ForEx Gutachten GmbH (ForEx).

Die ForEx bietet medizinisch-gutachterliche Dienstleistungen an. Sie vermittelt Gutachter aus dem UKE für medizinische Zusammenhangsbegutachtungen in diversen Fachgebieten im Auftrag von Justiz, Versicherungen und Berufsgenossenschaften. In besonderen Fällen vermittelt die ForEx auch externe Gutachter. Die ForEx ist weiter spezialisiert auf gutachterliche rechtsmedizinische Fragestellungen einschließlich rechtsmedizinischer Fortbildung und Beratung.

MediGate GmbH

Das UKE ist mittelbare Alleingesellschafterin der MediGate GmbH.

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

School of Life Science Hamburg gGmbH

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

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

Die SLS ist eine staatlich anerkannte Berufsfachschule für Biologisch-technische Assistenz. Sie wird zum Ende 2024 abgewickelt sein.

4.1.2 Medizinische Tochtergesellschaften

Altonaer Kinderkrankenhaus gGmbH

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

Ambulanzzentrum des UKE GmbH

Die Ambulanzzentrum des UKE GmbH (nachfolgend AZ) ist eine 100%-ige Tochtergesellschaft des Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) und wurde als Medizinisches Versorgungszentrum (MVZ) des UKE im Jahr 2004 gegründet. Die AZ nimmt gemäß § 95 SGB V mit 38 unterschiedlichen Fachbereichen an der vertragsärztlichen Versorgung teil und arbeitet in enger Kooperation mit dem Kliniken des UKE zusammen. Sie wird über das Geschäftsführer-Modell als GmbH geführt und hat eine ärztlichen und eine kaufmännische Leitung.

Zum Stichtag 31.12.2023 waren im Ambulanzzentrum 504 Personen beschäftigt. Davon arbeiten 180 Personen als (Fach-) Ärzt:innen und Psycholog:innen sowie 250 Personen im nichtärztlichen Dienst und im Verwaltungsbereich.

In der AZ wird eine hochspezialisierte ambulante Versorgung auf universitärem Niveau angeboten, mit der eine optimale und auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittene Behandlung der Patientinnen und Patienten ermöglicht wird.

„Janssen-Haus“ Psychiatrische Tagesklinik Hamburg-Mitte GmbH

Das UKE ist Alleingesellschafterin der Janssen-Haus „Psychiatrische Tagesklinik Hamburg-Mitte“ GmbH. Gegenstand des Unternehmens ist der Betrieb eines Krankenhauses als psychiatrische Tagesklinik im Janssen-Haus in Hamburg-Mitte.

Martini-Klinik am UKE GmbH

Das UKE ist mittelbare Alleingesellschafterin der Martiniklinik des UKE GmbH.

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

4.1.3 Servicegesellschaften

Klinik Facility-Management Eppendorf GmbH

Die „Klinik Facility-Management Eppendorf GmbH“ (nachfolgend KFE) ist eine 100 % Tochtergesellschaft des Universitätsklinikums Hamburg Eppendorf. Sie führt tertiäre Dienstleistungen am UKE aus und ist damit verantwortlich für das gesamte Technische Facility-Management (TFM) und Baumanagement im UKE. Das TFM umfasst im Wesentlichen die technische Betriebsführung, die Energie- und Medienversorgung sowie die Instandhaltung der haustechnischen Anlagen und der Gebäude sowie Bauplanung und Durchführung. Zum Stichtag 31.12.2023 waren in der KFE 215 Personen beschäftigt. Die KFE wird über das Geschäftsführer-Modell als GmbH geführt.

Klinik Gastronomie Eppendorf GmbH

Die Servicegesellschaft „Klinik Gastronomie Eppendorf GmbH“ (nachfolgend KGE) ist im August 2001 gegründet worden. Als 100 %-Tochtergesellschaft des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf ist diese exklusiv für die Speisenversorgung der Patientinnen und Patienten, der Mitarbeitenden und Studierenden des UKE-Konzerns sowie Externe (z.B. Begleitpersonen) zuständig. Zudem betreibt die Gesellschaft das Mitarbeitendenrestaurant, gastronomische Außenstellen (Health Kitchen Bistros, Shop/Café/Fruits), den Imbisswagen und das Event-Catering sowie die Verpflegung für Blutspendende. Die KGE wird über das Geschäftsführer-Modell als GmbH geführt.

Zum Stichtag 31.12.2023 waren in der KGE 389 Personen in den Bereichen Führung, Verwaltung, Küche, Restaurant und Versorgung der Patientinnen und Patienten auf Station sowie im Catering und den gastronomischen Außenstellen beschäftigt. In der KGE arbeiten Menschen aus 48 verschiedenen Nationen zusammen.

Klinik Logistik & Engineering GmbH

Die „Klinik Logistik & Engineering GmbH“ ist am 12. November 2004 als Klinik Logistik Eppendorf GmbH (nachfolgend KLE) gegründet worden und seit dem 01. Januar 2007 eine hundertprozentige Tochtergesellschaft des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf. Seit dem 01.01.2019 übernimmt die KLE zusätzlich die Aufgaben der Klinik Medizintechnik Eppendorf GmbH unter ihrem neuen Namen Klinik Logistik & Engineering GmbH (KLE). Die KLE wird

über das Geschäftsführer-Modell als GmbH geführt. Zum Stichtag waren in der KLE 553 Personen beschäftigt, die auf dem Klinikgelände und im Logistikzentrum Norderstedt folgende Logistik-, Engineering- und Serviceleistungen erbringen:

- a. Aufbereitungseinheit für Medizinprodukte (AEMP), Callcenter und Info-Points, Fallwagen, Güterlogistik, Inhouse- und Entsorgungslogistik, Instrumentenmanagement, Logistikzentrum, Modulversorgung, Operativer und Dispositiver Einkauf, Patienten- und Labortransport, Post, Rechnungssachbearbeitung, Sicherheitsdienst, Zentralarchiv.
- b. Beratung und Planung sowie Servicesteuerung für Medizintechnik, Instandhaltung und Reparatur von medizintechnischen Geräten, Röntgenanlagen, elektrischen Patientenbetten und Laborgeräten in der Werkstatt für Medizintechnik, Beaufträge für Medizinproduktesicherheit / Risikomanagement für Medizinprodukte

Klinik Service Eppendorf GmbH

Die Servicegesellschaft „Klinik Service Eppendorf GmbH“ (nachfolgend KSE) wurde am 26. Februar 2004 errichtet. Als 100 %-Tochtergesellschaft des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf ist diese exklusiv für die gesamte Reinigung sämtlicher Gebäudeflächen im UKE und Außenbereichen, sowie der Feinreinigung von Neubauten, Glasreinigung, Fassadenreinigung, OP- und Sonderreinigung, Raum-, Teppich- und Polsterreinigung und weitere.

Seit dem 01. Januar 2024 ist die „Klinik Textilien Eppendorf GmbH“ mit der KSE verschmolzen, die damit die Aufgaben der Wäscheversorgung für die medizinischen Stationen sowie die gesamte Personaleinkleidung übernimmt.

Zum Stichtag 31.12.2023 waren in der KSE 467 Personen in den Bereichen Reinigung, Textilservice sowie Administration tätig.

UKE Business Services GmbH & Co. KG

Das UKE ist alleinige Kommanditistin der UKE Business Services GmbH & Co. KG (UBS). Einzige Komplementärin ist die UKE Verwaltungs GmbH. Gegenstand des Unternehmens ist die Erbringung von administrativen Dienstleistungen aller Art für Beteiligungen des UKE – mit Ausnahme der Tochtergesellschaften der Kommanditgesellschaft, Martini-Klinik am UKE GmbH, MediGate GmbH sowie der ForEx Gutachten GmbH.

UKE Verwaltungs GmbH

Das UKE ist Alleingesellschafterin der UKE Verwaltungs GmbH (UVG). Gegenstand des Unternehmens ist die Verwaltung und Übernahme der Komplementärstellung bei der UBS.

4.2 Beschäftigtenstruktur und Personalanalyse (in den mehrheitsbeteiligten Gesellschaften)

4.2.1 Personalbestand

Zum Stichtag 31.12.2023 sind in den Tochtergesellschaften des UKE insgesamt 2160 Menschen, davon 1218 weibliche und 942 männliche Beschäftigte tätig. Im Vergleich zu 2015 bedeutet dies einen Personalabbau von 281 Personen (2.441).

Gründe hierfür sind Umstrukturierungsprozesse in der Zeit von 2015 bis zum Stichtag 31.12.2023, wie die Auflösung bzw. Zusammenführung von Tochtergesellschaften sowie Rückführung des „Universitäres Herzzentrum GmbH“ in das UKE.

Das geschlechtliche Verhältnis von Frauen zu Männern ist dadurch bei den Frauen von 59,5 % (2015) auf 56,4 % gesunken.

Personalbestand					
	Anzahl			Anteil %	
Berufsgruppe	m	w	Gesamt	m	w
Ärztlicher Dienst	110	123	233	47,2%	52,8%
Wissenschaften	4	3	7	57,1%	42,9%
Pflege	47	115	162	29,0%	71,0%
Therapie	1	5	6	16,7%	83,3%
Labore & Untersuchung	8	72	80	10,0%	90,0%
Technik, Verwaltung, Betriebsdienste	772	900	1672	46,2%	53,8%
Gesamt	942	1218	2160	43,6%	56,4%

Stand: 31.12.2023; Quelle: Geschäftsbereich Personal; Bereich: Töchter (ohne: AKK, JH) UKE KdöR ohne: Aushilfen, Inaktive (Ende Lohnfortzahlung, Elternzeit, etc.)

4.2.2 Teilzeit

Zusammengefasst arbeiten von 2.160 Beschäftigten 1.458 in Vollzeit und 702 in Teilzeit. Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten gliedert sich in 719 Frauen (49,3 %) und 739 Männer (50,6 %). Bei den Teilzeitbeschäftigten sind 703 Frauen (71,1 %) und 203 Männer (28,9 %).

Im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2017-2020 zeigt der prozentuale Anteil zu 2015 eine leichte Zunahme von Teilzeittätigkeit bei Männern von 24,8 % auf 29,4 % und eine Steigerung der Vollzeittätigkeit bei Frauen um 5 %.

Teilzeit					
	Anzahl			Anteil %	
Berufsgruppe	m	w	Gesamt	m	w
Ärztlicher Dienst	71	93	164	43,3%	56,7%
Wissenschaften	1	1	2	50,0%	50,0%
Pflege	13	69	82	15,9%	84,1%
Therapie	1	5	6	16,7%	83,3%
Labore & Untersuchung	4	36	40	10,0%	90,0%
Technik, Verwaltung, Betriebsdienste	203	499	702	28,9%	71,1%
Gesamt	293	703	996	29,4%	70,6%

Stand: 31.12.2023; Quelle: Geschäftsbereich Personal; Bereich: Töchter (ohne: AKK, JH) UKE KdöR ohne: Aushilfen, Inaktive (Ende Lohnfortzahlung, Elternzeit, etc.)

4.2.3 Fluktuation

In 2023 verließen 456 Personen aus den verschiedensten Tätigkeitsbereichen die Tochtergesellschaften. Der überwiegende Anteil kam aus den Technik-, Verwaltungs- und Betriebsdiensten mit mehr als 371 Personen. Damit verließen 21 % der Gesamtberufstätigen der Tochtergesellschaften ihre Arbeitsbereiche.

Fluktuation (Abgänge 2023)					
	Anzahl			Anteil %	
Berufsgruppe	m	w	Gesamt	m	w
Ärztlicher Dienst	19	21	40	47,5%	52,5%
Wissenschaften	0	0	0	0,0%	0,0%
Pflege	7	18	25	28,0%	72,0%

Therapie	0	1	1	0,0%	100,0%
Labore & Untersuchung	1	18	19	5,3%	94,7%
Technik, Verwaltung, Betriebsdienste	169	202	371	45,6%	54,4%
Gesamt	196	260	456	43,0%	57,0%

Stand: 31.12.2023; Quelle: Geschäftsbereich Personal; Bereich: Töchter (ohne: AKK, JH) UKE KdöR ohne: Aushilfen, Inaktive (Ende Lohnfortzahlung, Elternzeit, etc.)

4.2.4 Elternzeit

Zum Stichtag 31.12.2023 haben sich insgesamt 68 Personen aus allen Berufsgruppen in Elternzeit befunden, d.h. 13 Personen weniger als noch in 2015.

Elternzeiten					
Berufsgruppe	Anzahl			Anteil %	
	m	w	Gesamt	m	w
Ärztlicher Dienst	0	6	6	0,0%	100,0%
Wissenschaften	0	0	0	0,0%	0,0%
Pflege	0	8	8	0,0%	100,0%
Therapie	0	0	0	0,0%	0,0%
Labore & Untersuchung	0	2	2	0,0%	100,0%
Technik, Verwaltung, Betriebsdienste	4	48	52	7,7%	92,3%
Gesamt	4	64	68	5,9%	94,1%

Stand: 31.12.2023; Quelle: Geschäftsbereich Personal; Bereich: Töchter (ohne: AKK, JH) UKE KdöR ohne: Aushilfen, Inaktive (Ende Lohnfortzahlung, Elternzeit, etc.)

4.3 Gleichstellungsrelevante Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen für die Tochtergesellschaften

4.3.1 Berufliche Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe

Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe sind Grundlagen der Entwicklung der Tochtergesellschaften und soll allen Beschäftigten zugänglich sein. Deshalb legen die Tochtergesellschaften Wert auf Rahmenbedingungen, die eine Benachteiligung gerade von Personen mit Migrationshintergrund oder ohne formale Ausbildung sowie Beschäftigte mit Familie ausschließt und eine individuelle Personalentwicklung fördert.

Ziel ist in diesem Zusammenhang,

- die gleiche und akzeptierte Teilhabe zu verwirklichen und eine schrittweise Beseitigung der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes (d.h. gemäß HmbGleG mindestens 40 von Hundert) herbeizuführen
- sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die alle Beschäftigten der Tochtergesellschaften individuell mit ihren Potentialen fördern und unterstützen
- Insgesamt gilt es aber auch dem Fachkräfte- bzw. Mitarbeitendenmangel entgegenzuwirken, der sich zunehmend auf alle Berufsgruppen des UKE auswirkt.

4.3.1.1 Stellenausschreibungen und –besetzungsverfahren

In den Tochtergesellschaften steht die Gewinnung von Mitarbeitenden, besonders Fachkräften und ausgebildetem Personal für die verschiedenen Tätigkeitsbereiche mit an erster Stelle. Neben der Anwerbung neuer Mitarbeitenden durch Agenturen werben auch bereits Beschäftigte der Tochtergesellschaften neue Kolleg:innen an. Jede freie Stelle, besonders auch die mit Führungs- und Leitungsaufgaben, wird immer auch intern im UKE ausgeschrieben. Die Stellenausschreibungen berücksichtigen die geschlechtliche Vielfalt durch den Zusatz „all genders“ und beziehen sich auch auf Positionen, die außertariflich vergütet werden.

Der Quereinstieg für fachlich ungelernte Personen ist in den einzelnen Tochtergesellschaften individuell möglich. Die durchgeführten Auswahlgespräche sind strukturiert und ermöglichen dadurch eine transparente Bewertung.

Ziel ist es,

- ein Bewusstsein für die unterschiedlichen Lebensphasen im Lebenslauf einer Person zu schaffen, das auch die vielfältigen Lebensumstände einer Person berücksichtigt und diese als Bereicherung ansieht
- Individuelle Strategien zu entwickeln, die auch junge Menschen für eine Tätigkeit in den jeweiligen Tochtergesellschaften ansprechen

Daraus abgeleitete Maßnahmen

- Absolvierung des „Unconscious Bias-Training“ von Beschäftigten, die verantwortlich für die Durchführung von Auswahlverfahren und Personalgesprächen sind
- Entwicklung transparenter und sachorientierter Bewertungskriterien, die neben der fachlichen Exzellenz auch erworbene soziale Kompetenzen sowie Zeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Karriereentwicklung stärkend berücksichtigen
- Entwicklung und Umsetzung von verschiedenen Führungsmodellen zur Führung in Teilzeit (z.B. durch Bildung eines Tandems, Top-Sharing) zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungs- und Leitungspositionen
- Anerkennung der geschlechtlichen Vielfalt durch fortgesetzte Ausschreibung von „all Genders“ in den Stellenausschreibungen der AZ sowie Fortsetzung der Formulierung in allen Stellenausschreibungen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern mit eingefügtem Hinweis zur offenen Haltung zu Diversität

4.3.1.2 Qualifikation und Benachteiligungsverbot

Bereits vorhandene Angebote zur beruflichen Entwicklung und Entwicklungsplanung sollen fest etabliert und durch weitere Maßnahmen ergänzt werden. Sie sollen die berufliche Entwicklung und Karriere unter Einbeziehung der persönlichen Lebensplanung unterstützen und zum festen Bestandteil der Entwicklungsgespräche im Beruf, der Ausbildung und des Studiums werden.

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

Ziel ist es,

- allen Beschäftigten, unabhängig vom Geschlecht und/oder ihrer Herkunft und Kultur, eine gleichberechtigte Teilhabe an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, um sie in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern
- Keine Minderung der Chancengleichheit gegenüber anderen Bewerbenden aufgrund von vorangegangenen Ausfallzeiten aus familiären Gründen, diese sollten sich u.U. erhöhend auswirken, insbesondere bei der Besetzung von Stellen im ärztlichen Bereich
- Diese o.g. Akzeptanz gilt gleichermaßen auch für die von Männern übernommene Sorgearbeit
- Sensibilisierung des Verständnisses für die Nutzung von lebensphasenbedingten Arbeitszeiten bei den Führungskräften und Unterstützung in der Umsetzung

Daraus abgeleitete Maßnahmen

- Angebot von Sprachkursen

- Gewährleistung der gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter und Kulturen bei entwickelten Maßnahmen und Projekten
- Vermittlung des Wissens um die Notwendigkeit der individuellen Unterstützung von Elternteilen zur Vereinbarung von Kinderbetreuung und beruflicher Qualifizierung durch angepasste Teilzeittätigkeit; dieses gilt besonders im Rahmen der fachärztlichen Ausbildung oder bei der Ausübung von Positionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben in allen Berufsgruppen
- Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen für Beschäftigte in Elternzeit oder während einer bestehenden Schwangerschaft bzw. im Mutterschutz bei Eignung
- Verpflichtende Teilnahme der Führungskräfte an den regelmäßigen Führungskräftebildungen und Information zu den entsprechenden Gleichstellungszielen und –maßnahmen
- Regelmäßige Thematisierung der individuellen fachlichen Entwicklung in den Mitarbeitendengesprächen

4.3.1.3 Fort- und Weiterbildungen

Neben den erforderlichen UKE- und Gesellschaftsinternen Pflichtfortbildungen werden allen Beschäftigten individuelle bzw. fachbezogene Fortbildungen über die ABK oder externe Anbieter angeboten und durchgeführt.

Alle Führungskräfte der Tochtergesellschaften sind zudem verpflichtend an der zweitägigen Entwicklungsmaßnahme für Führungskräfte „Führungsschein“ teilzunehmen.

Individuelle Personalentwicklung mit gezielter Förderung von qualifizierenden Maßnahmen werden von den Tochtergesellschaften ermöglicht, erfordern allerdings eine individuelle Absprache.

Das Führungsverständnis des UKE wird allen Führungskräften in verschiedenen Settings nähergebracht. Dabei ist die Sensibilisierung von Führungskräften zum Kulturwandel sowie Diversität fester Bestandteil von Schulungen.

Ziel ist es,

- Evaluation der bisher erfolgreich durchgeführten Maßnahmen und Ergänzung dieser Leistungen um weitere fördernde Maßnahmen

Daraus abgeleitete Maßnahmen

- Fortsetzung der Individuellen Personalentwicklungsmaßnahmen, wie die Durchführung von Potentialanalysen und Coaching für Führungskräfte
- Prüfung des Angebots von neuen Fortbildungsmaßnahmen zur Führungskräfteweiterbildung mit Ergänzung um die Themenfelder „Sensibilisierung zu Diversität“ und „Anti-Bias“
- Angebot der Arbeitszeitreduzierung im Rahmen der individuellen beruflichen Entwicklung und Verfolgung der Karriere
- Entwicklung von Maßnahmen zu einer weiterführenden gezielten Personalentwicklung für einzelne Berufsgruppen und -bereiche individuell in jeder Tochtergesellschaft
- Fortsetzung der qualifizierenden Maßnahmen für Beschäftigte mit Führungs- und Leitungsaufgaben
- Förderung der Eigeninitiative von Beschäftigten sowie gezielte Ansprache und Anregung zur beruflichen Prüfung, welche weiteren qualifizierenden Kurse für Führungskräfte der KGE erforderlich sind, wie z.B. zur Sensibilisierung der verschiedenen Dimensionen von Diversität, eines diskriminierungsfreien Sprachgebrauchs und zur eigenen Reflexionsfähigkeit
- Prüfung, ob Schulungen von Führungskräften zu den sozialen Fragestellungen von Beschäftigten, wie z.B. Verständnis von Anträgen gegenüber Behörden, Umgang mit Formularen, aber auch Fragen zur Gestaltung des Alltags sowie Umgang mit anspruchsvollen Lebenssituationen sinnvoll sind und ihre Position stärken könnte

4.3.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Tochtergesellschaften orientieren sich mit ihrer Personalpolitik weitestgehend an den Grundsätzen des UKE. Dazu gehört auch die Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz zur Herbeiführung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die ganz wesentliche Ziele der Unternehmenskultur des UKE sind.

Diese fördern die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, wirken sich positiv auf das Betriebsklima aus und dienen der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Damit wird auch eine Bindung an das Unternehmen erreicht und ist insbesondere auch für die Rekrutierung von Fachkräften und Mitarbeitenden von besonderer Relevanz.

Gleichzeitig ist die Gewährleistung von Vereinbarkeit auch eines der größten Herausforderungen. Gerade in den Tätigkeitsbereichen mit festen strukturellen und zeitlichen Anforderungen kommen kaum zu beeinflussende Bedingungen, wie der Wohnungsmarkt mit seinen hohen Mieten, hinzu. So stellen lange Arbeitswege, bis zu einer Stunde sowie die festgelegten Zeiten der Kinderbetreuung in Kita und Schule und benötigte Zeiten für Care-Arbeit in der Familie eine große Herausforderung für die Beschäftigten. Dies verdeutlicht den Wunsch auch bei Männern in lebensphasenbedingter Teilzeit zu arbeiten, um Sorgearbeit in der Familie zu übernehmen.

Weiterhin gelten die Grundsätze der Befristungspolitik des UKE, die zu einer Reduzierung von befristeten Verträgen in allen Berufsgruppen geführt haben.

Die Gestaltung von Arbeitszeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit für Kinder oder zu pflegende Angehörige ist nur bei individueller Vereinbarung mit den jeweiligen Leitungen mit dem gegenseitigen Verständnis des Gebens und Nehmens, umzusetzen. Dies gilt besonders für Arbeitsbereiche, deren Arbeitsanforderung feste Zeiten der Präsenz der Beschäftigten vor Ort erfordern.

Deshalb ist es (weiterhin) das Ziel,

- den ganz besonderen Fokus des Vorstands des UKE auf die Realisierung von familienfreundlichen und somit gleichstellungsrelevanten Maßnahmen in jedem Arbeitsbereich zu implementieren und umzusetzen
- dass die Befristungsdauer zu dem angestrebten Qualifizierungsziel angemessen ist und dabei die berufliche Tätigkeit in Teilzeit berücksichtigt wird
- Informationslücken und fehlende Akzeptanz zu Teilzeit bei Führungskräften bewusst zu thematisieren und dadurch zu schließen
- dass ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich immer Vorrang vor einem befristeten Vertrag haben muss, sofern individuelle Regelungen zum Qualifikationsniveau dem nicht entgegenstehen
- den Beschäftigten der KGE weiterhin durch unterstützende Maßnahmen und individuelle Vereinbarungen eine lebensphasenbedingte Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf zu ermöglichen

Daraus abgeleitete Maßnahmen

- Veröffentlichung von Informationen zur Gestaltung von familienbewussten Arbeitszeiten, wie gesetzliche und tarifliche Grundlagen, SOPs, Informationssammlungen zu Teilzeit sowie unterstützende Maßnahmen zur Realisierung durch UKE Inside in der jeweiligen Tochtergesellschaft
- Sensibilisierung der Führungskräfte zur Gestaltung individueller Maßnahmen und Identifikation von Einsatzorten zur Erleichterung von Vereinbarkeit, unabhängig der Person
- Einrichtung von Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben, verbunden mit der Möglichkeit, diese als Tandem im Rahmen von Job- oder Top-Sharing auszuführen
- Auf Wunsch der Beschäftigten Umsetzung des Anspruchs „Teilzeit in Elternzeit“ aufgrund Arbeit in dem gewünschten Zeitfenster und dem Ziel zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs nach der familienbedingten Abwesenheit
- Das Konzept Arbeiten 5.0 wird flächendeckend in allen direkt patientenversorgenden Bereichen angewendet und umgesetzt, da sich alle Beschäftigten und Führungskräfte dem Konzept gegenüber aufgeschlossen zeigen
- Gründung eines Pflege-Pools für MFAs unter der Leitung des Zentralen Personal- und Poolmanagement (ZPP) des UKE zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben

4.3.2.1 Kinderbetreuung

Die Tochtergesellschaften bieten ihren Beschäftigten verschiedene individuelle Optionen zur Unterstützung der Kinderbetreuung an. Dazu gehört die ganztägige Ferienbetreuung ab 7 Uhr in den Frühlings-, Sommer- und Herbstferien für Kinder von 6 -12 Jahren.

Die UKE interne Betriebskindertagesstätte bietet in einem sehr kleinen Umfang Plätze für Kinder von Beschäftigten der K-Töchter an. Eltern, die ihre Kinder in einem anderen Kindergarten betreuen lassen, können die Wochenendbetreuung an jedem ersten Wochenende der UKE-Kita nach vorheriger Anmeldung in Anspruch nehmen

Erweitert wird das Betreuungsangebot durch den Kooperationspartner Jung und Alt, der innerhalb Hamburgs arbeitet.

Ziel ist es,

- Spezifische Angebote zur Kinderbetreuung zu identifizieren und bestehende weiter zu optimieren und fortzusetzen

Daraus abgeleitete Maßnahmen

- Wertschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgrund von individuellen Vereinbarungen mit den Beschäftigten zur Arbeitszeit bzw. Arbeitsort zur Sicherung der Kinderbetreuung
- Individuelle Unterstützung bei benötigter Kinderbetreuung bei Kita-Schließtagen

4.3.3 Diversität

Die Zusammensetzung der Menschen aus den verschiedenen Nationen und Ländern steht für die Vielfalt von Diversität von Herkunft und Kultur, Religion, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Alter, Geschlecht oder sexueller Orientierung.

Diese Vielfalt wird im Uke und allen Tochtergesellschaften wertgeschätzt und erfährt den erforderlichen zwischenmenschlichen Respekt im Umgang miteinander. Diskriminierung und Gewalt aus sexistischen und rassistischen Gründen sowie anderer Merkmale des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wird in jeglicher Form aktiv begegnet und soll verhindert werden.

Ziel ist es,

- die Schaffung einer respektvollen und wertschätzenden Haltung zu Diversität bei den Beschäftigten zum Erhalt eines diskriminierungsfreien Verhaltens zu allen Dimensionen von Diversität

Daraus abgeleitete Maßnahmen

- Durchführung von Schulungen für Führungskräfte zu Diversitätsthemen, um diese zu sensibilisieren und als prägendes Vorbild gestärkt zu sein
- Angebot von Kurzschulungen für alle Mitarbeitenden zur Sensibilisierung der verschiedenen Diversitätsthemen, z.B. die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter, den Gebrauch einer respektvollen Sprache, den Umgang mit religiöser Vielfalt und des individuellen Lebens
- Schaffung einer „sichtbaren Vielfalt“ (auch von geschlechtlicher Vielfalt) durch das in den Tochtergesellschaften genutzte Bildmaterials und den dort verwendeten Texten
- Prüfung der Einrichtung von diskriminierungsfreien Umkleidemöglichkeiten in Bestands- und Neubauten für das Personal, das zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit Berufskleidung trägt
- Identifizierung von strukturellen Benachteiligungen zur (Weiter-)Entwicklung der bei den Beschäftigten vorhandenen Potentiale
- Thematisierung von Diskriminierung und Gewalt unter den Mitarbeitenden (besonders gegen Frauen) gegenüber allen Beschäftigten sowie Aufzeigen der Beschwerdewege und des Verfahrensablaufs bei erfahrener Diskriminierung (inklusive Darstellung von möglichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen, unabhängig von der jeweiligen Hierarchieebene und ausgeführten Aufgaben)

4.3.4 Herausarbeitung und Definition gleichstellungsrelevanter Ziele und Maßnahmen für die Tochtergesellschaften

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

Ziel ist es,

- den Gleichstellungsplan auch im Hinblick auf die Tochtergesellschaften zukünftig zu konkretisieren und weiter auszudifferenzieren.

Daraus abgeleitete Maßnahme

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

5 Medizinische Fakultät

5.1 Aufgabe

Die Medizinische Fakultät nimmt die Aufgaben von Lehre, Studium, Forschung und Weiterbildung in den medizinischen Fachdisziplinen und medizinischen Grundlagenwissenschaften wahr und dient mit der Teilnahme an der Krankenversorgung zugleich der Fortentwicklung der Medizin. Neue Forschungserkenntnisse und Behandlungsmethoden finden Eingang in die Diagnose und Therapie von Erkrankungen.

Die Medizinische Fakultät bietet die Studiengänge Medizin, Zahnmedizin und Hebammenwissenschaft sowie zusätzlich Biochemie/Molekularbiologie als interdisziplinären Diplomstudiengang und als Aufbaustudium an.

5.2 Leitung und Aufbau

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

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

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

Gemäß HmbHG ist für die Medizinische Fakultät des UKE ein - vom UKE-Kern unabhängiger und gesonderter - Gleichstellungs-/Frauenförderplan zu erstellen, der sich ausschließlich auf das im UKE tätige wissenschaftliche Personal bezieht und vom Fakultätsrat und dem Akademischen Senat zu beschließen ist.

Dieser Gleichstellungs-/Frauenförderplan 2021 – 2026 ist dem Konzern Gleichstellungsplan als Anlage beigefügt.

5.4 Gleichstellungsrelevante Ziele und Maßnahmen der Medizinischen Fakultät

Zusammenfassend ergeben sich aus dem als Anlage beigefügten Gleichstellungs-/Frauenförderplan folgende gleichstellungsrelevanten Ziele:

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

Daraus abgeleitete Maßnahmen (Zusammengefasst)

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

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

6 Evaluation

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

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

7 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Dieser Gleichstellungsplan tritt vorbehaltlich des Votums der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke zum 1. Januar 2025 in Kraft und hat für vier Jahre bis zum 31. Dezember 2028 Gültigkeit.

Der Vorstand, 26.09.24

Anlage: Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät des Universitätsklinikums Hamburg Eppendorf

Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf, Universität Hamburg

Einführung

Die Medizinische Fakultät Hamburg beschließt den Gleichstellungsplan für fünf Jahre. Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans erfolgt nach den Vorgaben der Gleichstellungsrichtlinie der Medizinischen Fakultät vom 21.04.2021.

Das Hamburgische Hochschulgesetz aus Juli 2001 formuliert in seiner jeweils gültigen Fassung in § 3 Abs. 4 den Gleichstellungsauftrag der Hochschule.

1. Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät: Bestandsaufnahme

Für ein Studium an der Medizinischen Fakultät entscheiden sich mehr Frauen als Männer. Der Anteil der Studienanfängerinnen lag zwischen 2017 und 2020 in der Humanmedizin bei 59,2 % und in der Zahnmedizin bei 64,1 % (Gesamt bei 59,9 %). Der Frauenanteil bei den Promotionen betrug im gleichen Zeitraum im Durchschnitt 53,1 %.

In den ersten Qualifikationsstufen einer Medizinkarriere liegt der Frauenanteil somit über 50 %.

Das Verhältnis verändert sich allerdings in der fortschreitenden wissenschaftlichen Karriere. In den Jahren 2017-2020 betrug der Frauenanteil an den Habilitationen durchschnittlich 34,5 %.

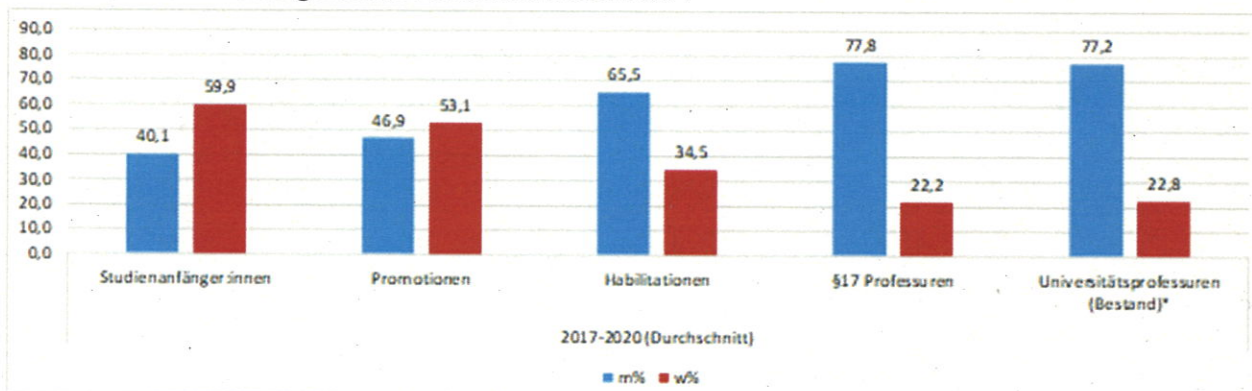
Der Frauenanteil an den Neuberufungen betrug im gleichen Zeitraum im Durchschnitt 22,8 %.

Von 57 Berufungsverfahren nahmen 13 Frauen in dem Zeitraum ihren Ruf an.

Somit sind am 31.12.2020 von 167 C-/W-Professuren 38 Professuren mit Frauen (22,8 %) besetzt.

Davon haben 27 Frauen (23,9 %) eine C4-/W3-Professur und elf Frauen (22,4 %) eine C3-/W2-Professur inne.

Der mit zunehmender Qualifikationsstufe stark abnehmende Frauenanteil erfordert weiterhin zusätzliche und weitergehende Fördermaßnahmen.



Durchschnittlicher prozentualer Anteil von Frauen und Männern von Studienbeginn (Human- und Zahnmedizin), Promotionen, Habilitationen und Professuren in den Jahren 2017-2020

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat - Prodekanat für Lehre

Stand: 11.05.2021

*Bestandsprofessuren zum Stichtag 31.12.2020: C3-/C4-/W1-/W2-/W3-Professuren; Seniorprofessuren, Heisenberg Professuren, Stiftungsprofessuren, BNITM, HPI, EMBL/DESY, DZHK

Die Medizinische Fakultät tritt ausdrücklich für den Abbau diskriminierender Strukturen ein. Dies erfordert einerseits die Integration der Gleichstellungsmaßnahmen in die Struktur- und Entwicklungsplanung der Fakultät und andererseits die stringente Überprüfung der Umsetzung der Maßnahmen. Der Vorstand, das Dekanat, der Fakultätsrat und die Zentrumsleitungen fördern in Kooperation mit dem Gleichstellungsteam die Chancengleichheit der Geschlechter auch unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten und die nachhaltige und konsequente Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips innerhalb des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf. Die regelmäßige Analyse des Ist-Zustandes stellt die Basis der Gleichstellungsarbeit dar. Eine Förderung des Gleichstellungsprozesses setzt die kontinuierliche Sensibilisierung aller Beteiligten voraus.

2. Ziele und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit

Entsprechend der Gleichstellungsrichtlinie für das wissenschaftliche Personal und Studierende an der Medizinischen Fakultät ist eine gleichberechtigte Teilhabe und Mitwirkung von Frauen, Männern und Personen des Geschlechts divers zu verwirklichen. Ziel ist es, im Bereich der einzelnen Hierarchiestufen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Analog der verschiedenen Hierarchiestufen werden organisations- und personenbezogene Maßnahmen und Anreizsysteme entwickelt und umgesetzt.

2.1. Ziele der Organisations- und Personalentwicklung

Die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in Lehre und Forschung wird erreicht, indem u.a. die Entwicklung, die Umsetzung neuer und die Fortführung bestehender Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung (PE) praktiziert werden. Die Maßnahmen der PE des Gleichstellungsreferats fokussieren sich auf die Förderung der Nachwuchswissenschaftler:innen, um nachhaltig den Frauenanteil in den Führungspositionen von Wissenschaft und Forschung zu erhöhen. Darüber hinaus werden Angebote für Wissenschaftler:innen mit Familienverantwortung und unterschiedlicher Herkunft etabliert, um die Internationalität und Diversität im Wissenschaftsbetrieb zu steigern.

2.1.1. Frauenanteil an Professuren – Zielvorgaben

Im Zeitraum von 2021-2026 werden an der Medizinischen Fakultät altersbedingt voraussichtlich bis zu 20 budgetfinanzierte Professuren frei und stehen ggfs. zur Wiederbesetzung an.

Ziel ist es, von den zu besetzenden Professuren mindestens 50 % mit Frauen zu berufen, um im Jahr 2026 einen Frauenanteil an den Professuren von mindestens 30 % zu erreichen.

Dies setzt die Etablierung zusätzlicher Maßnahmen zur Berufung qualifizierter Wissenschaftlerinnen voraus. Einerseits sind Wissenschaftlerinnen gezielt anzuwerben und andererseits ist der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs für die Bewerbung auf Professuren speziell zu fördern.

2.1.2. Frauenanteil an den Habilitationen – Zielvorgaben

Im Zeitraum 2017-2020 betrug der prozentuale Frauenanteil an den Habilitationen 34,5 %. Es habilitierten sich 50 Frauen und 95 Männer. Mit dem Ziel den Frauenanteil bis 2026 auf 45 % auszubauen, sind zusätzliche organisationsbezogene und personenbezogene Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der Medizinischen Fakultät notwendig.

2.1.3. Frauenanteil in den Zentren – Zielvorgaben

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Zentren ist die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Führungspositionen des wissenschaftlichen Personals, z.B. Oberärztinnen, mit zentrenspezifischen Fördermaßnahmen festzuschreiben. Dies gilt, solange es eine Abweichung des Frauenanteils zur vorherigen Hierarchiestufe von mehr als 20 % gibt. Der Erfolg dieser Maßnahmen wird durch ein individuell angepasstes Anreizsystem gesichert. Das Gleichstellungsteam entwickelt gemeinsam mit der Leitung und ggf. den potentiellen weiblichen Führungskräften geeignete Strategien und Maßnahmen. Bei der Etablierung von personenbezogenen Fördermaßnahmen können in Absprache mit den jeweiligen Wissenschaftlerinnen im Zentrum zentrumsspezifische Konzepte und Maßnahmen entwickelt werden.

2.2. Organisationsbezogene Fördermaßnahmen – Anreizsysteme

2.2.1. Anreize zur Habilitation – Bonusstelle nach abgeschlossener Habilitation einer Frau

Jährlich erhalten bis zu acht Kliniken oder Institute für eine abgeschlossene Habilitation einer Frau eine ½ Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen-Stelle zusätzlich für 18 Monate. Diese Stelle dient der Qualifizierung einer weiteren Nachwuchswissenschaftlerin und wird aus dem Forschungsförderungsfond Kostenstelle Frauenförderung der Medizinischen Fakultät (FFM) finanziert.

Maßgeblich für die Finanzierung einer Bonusstelle ist die Einreichung eines konkreten Förder- und Qualifikationsplans für die zu finanzierende Nachwuchswissenschaftlerin, sowie eines Gleichstellungskonzepts der beantragenden Klinik oder des beantragenden Instituts. Die Entscheidung über die Bewilligung wird zweimal jährlich im Gleichstellungsausschuss getroffen. Folgende Verteilung ist vorgesehen: In einem Auswahlverfahren werden sechs halbe Stellen an Kliniken oder Institute vergeben. Basis für die Entscheidung ist die Qualifikation der zu fördernden Wissenschaftlerinnen und das aussagekräftige Gleichstellungskonzept der jeweiligen Einrichtung. Zwei halbe Stellen werden an Kliniken oder Institute mit niedrigem Frauenanteil bei Habilitationen vergeben. Die Beantragung kann bis sechs Monate nach abgeschlossener Habilitation erfolgen. Die Bewilligung erfolgt in der Regel für Stellen der Entgeltgruppe Ä1 bzw. E13.

2.2.2 Gleichstellungspreis

Um außerordentliches Engagement zu würdigen, lobt das Gleichstellungsreferat der Medizinischen Fakultät einen mit 10.000 Euro dotierten Gleichstellungspreis aus. Dieser kann bei Bedarf an herausragende, innovative Projekte, Ideen und Strategien vergeben werden, die zur Verbesserung der Gleichstellung und/oder Diversität, zur Sichtbarmachung der Notwendigkeit dieser Maßnahmen und/oder zur Optimierung der Kompatibilität von Familie, Beruf und/oder Studium beitragen.

Das Preisgeld ist zur Finanzierung gleichstellungsorientierter Maßnahmen zu verwenden. Finanziert wird der Gleichstellungspreis aus den Mitteln der Gleichstellung. Der Gleichstellungspreis kann, sofern mehrere qualifizierte Bewerbungen eingegangen sind, auf mehrere Preisträger:innen aufgeteilt werden. Die Entscheidung über die Preisvergabe erfolgt im Ausschuss für Frauenförderung und Gleichstellung der Medizinischen Fakultät.

2.3. Personenbezogene Fördermaßnahmen – Personalentwicklung

2.3.1. Erhöhung der Forschungsleistungen durch zusätzliche Forschungszeiten

Frauen, die eine Habilitation in einem klinischen Fach anstreben, können eine zusätzliche flexible Forschungszeit von bis zu sechs Monaten erhalten. Antragsteller:innen für die zu fördernde Klinikern sind die Klinikleitungen.

Die Geförderten können ihre Freistellung flexibel, in Absprache mit der Klinikleitung, innerhalb eines Zeitraums von 18 Monaten in Anspruch nehmen. Unterschiedliche Freistellungsmodelle können vereinbart werden (Blockmodelle, regelmäßige freie Tage, ...). Klinikerinnen sind während der Förderung von Lehre, Krankenversorgung und administrativen Aufgaben freizustellen, um ihrer Forschung nachzugehen.

Das Gleichstellungsreferat finanziert diese Fördermaßnahme jährlich mit einem Finanzvolumen von zwei Vollzeitäquivalenten Ä1 Stellen. Die Kosten der Freistellung werden jeweils hälftig mit einem Pauschalbetrag aus den Mitteln der Gleichstellung und dem Budget der Zentren zur Verfügung gestellt.

2.3.2. Erhöhung der Publikationsleistungen von Wissenschaftlerinnen

– Close the Gender Publication Gap

Ein entscheidendes Kriterium für eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft sind Publikationen in hochrangig gelisteten Journalen. Um die Publikationsleistung von Wissenschaftlerinnen zusätzlich zu fördern und dem Gender Publication Gap entgegenzuwirken, schreibt das Gleichstellungsreferat jährlich einen Fond von insgesamt 30.000 Euro aus.

Wissenschaftlerinnen können hieraus bis zu 5.000 Euro für zusätzliche Mittel für die Fertigstellung eines „papers in revision“ in einem fachspezifisch hochrangigen Journal beantragen.

Die jährliche Ausschreibung und Anforderungen an das Verfahren werden auf der Website des Gleichstellungsreferats veröffentlicht.

2.3.3. Seminarreihe für Wissenschaftlerinnen und Doktorandinnen

Der Ausbau des zielgruppenspezifischen Seminarangebotes für Wissenschaftlerinnen und Doktorandinnen ist fortzusetzen. Insbesondere Angebote zur Karriereplanung und Drittmittelinwerbung sind ins Programm aufzunehmen. Die Zusammenarbeit mit anderen Fakultäten der Universität, Exzellenzclustern, der [Hamburg Research Academy](#) sowie der [UKE-Akademie für Bildung und Karriere](#) sind auszubauen. Ziel dieses niedrigschwelligen Angebots sind u.a. die hierarchieübergreifende Vernetzung innerhalb der Fakultät. Soweit möglich, sind die Angebote durch die Ärztekammer zu akkreditieren. Neben dem regelmäßigen, langfristig geplanten Angebot ist die Finanzierung und Implementierung zeitnah entwickelter Pilotprojekte zu gewährleisten.

2.3.4. Mentoring für Wissenschaftler:innen in der Medizin

Um mittel- und langfristig den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, ist die Fortführung und der Ausbau von Mentoringprogrammen für Wissenschaftler:innen in deutscher und englischer Sprache notwendig, ebenso die Kooperation mit Mentoringprogrammen anderer Fakultäten/Einrichtungen wie z.B. [dynaMENT](#), dem Mentoringprogram for women in natural science.

Das **Rahel Liebeschütz-Plaut Mentoringprogramm** an der Medizinischen Fakultät wurde um Diversitätsaspekte ergänzt. Zielgruppe sind insbesondere Klinikerinnen und Postdoc-Wissenschaftlerinnen, dieses Programm wird fortgesetzt.

Als Beitrag zur Internationalisierung ist die Erweiterung des Programmangebotes für die Gruppe der Wissenschaftler:innen aus anderen Herkunftsländern vorgesehen, dafür sind **Mentoring und Coachingangebote in englischer Sprache sowie spezifische Führungsmodule zu etablieren**. Hierzu erfolgen Kooperationen mit Forschungsverbünden der Universität Hamburg.

Das Gleichstellungsteam kooperiert mit der AG Führung und [UKE-Akademie für Bildung und Karriere](#) bei der Entwicklung von gendersensiblen Fortbildungsangeboten.

2.3.5. Seminare und Coachings für PD-Ierinnen und Oberärztinnen

Um den Anteil der berufungsfähigen Wissenschaftlerinnen zu erhöhen, ist das **Angebot für PD-Ierinnen** durch das Gleichstellungsreferat auszubauen. Zum Angebotsspektrum gehören u.a. strategische Karriereplanung, Bewerbungsstrategien, Networking und effiziente Nutzung von Forschungsförderungsmaßnahmen. Dieses wird ergänzt durch Coachingangebote für PD-Ierinnen auf dem Weg zur Professur im [Agathe-Lasch-Coaching plus divers](#), einer Kooperation mit der Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg.

Zur Förderung des Anteils der Oberärztinnen sind entsprechende Angebote zur Karriereentwicklung zu etablieren.

2.4. Unterstützungsstruktur für Antragsteller:innen von Drittmittelgeldern für Gleichstellung

Das Gleichstellungsteam unterstützt Drittmittelantragsteller:innen bei der Entwicklung von Konzepten z.B. bei DFG oder EU-Anträgen für gleichstellungs- und diversitätsfördernde Maßnahmen. Um Synergien zu schaffen, ist die Bündelung der Maßnahmen und der finanziellen Förderung soweit sinnvoll über das Gleichstellungsreferat zu koordinieren.

2.5. Ausbau der Genderkompetenz von Fach- und Führungskräften in Lehre und Forschung

Die Auseinandersetzung mit Genderkompetenz wird insbesondere für die Fach- und Führungskräfte der Medizinischen Fakultät kontinuierlich unterstützt. Die Mitglieder von Berufungskommissionen sind aufgefordert, die Fortbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Die Vermittlung der Genderkompetenz ist auch integraler Bestandteil des Dozent:innen- und Führungskräfte trainings. Gender-sensibles Experiment- und Studiendesign soll ebenfalls elementarer Bestandteil der Ausbildung von Nachwuchswissenschaftler:innen im klinischen und experimentellen Bereich sein.

2.6. Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien

In allen Gremien sollen zwei Geschlechter mit jeweils mindestens 40% vertreten sein. Bei Abweichungen soll das Benehmen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten hergestellt werden. Darüber hinaus ist eine Geschlechtervielfalt anzustreben.

Bei überobligatorischer Belastung einzelner Personen soll im Einzelfall, in Kooperation mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten, eine entsprechende Kompensation durch die Medizinische Fakultät verhandelt werden.

2.7. Diversity

Bei der Gestaltung und Umsetzung von Diversity-Maßnahmen orientiert sich die Medizinische Fakultät u.a. an dem [Diversity-Konzept der Universität Hamburg](#) und der Selbstverpflichtung der [Charta der Vielfalt](#), die das UKE 2014 unterzeichnete. Folgende Diversitätsaspekte werden in unterschiedlichen Fördermaßnahmen der Gleichstellung im Wissenschaftsbereich berücksichtigt: Alter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, körperliche und geistige Fähigkeiten sowie ethnische Herkunft und Nationalität. Darüber hinaus ist das Thema Diversity am UKE ein wichtiger Bestandteil der beschäftigungsorientierten Personalpolitik, umgesetzt durch das etablierte Programm UKE INside. Hier bringen Mitarbeiter:innen und Führungskräfte ihre Interessen in die verschiedenen Arbeitsgruppen zu den Themen Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit, Gesundheit sowie Führung und Qualifizierung als auch Diversity ein. Vertreter:innen des Gleichstellungsteams sind in allen Gruppen aktiv.

2.8. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Das UKE hat eine Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für Beschäftigte eingerichtet. Die AGG-Beschwerdestelle ist mit einer Frau und einem Mann besetzt, damit sich Beschwerdeführende vertrauensvoll an eine Person des eigenen Geschlechts wenden können.

Im UKE-Konzernleitbild ist der respektvolle und wertschätzende Umgang miteinander verankert. Daran orientiert hat sich UKE INside, ein interdisziplinäres Team, bestehend aus Vertreter:innen der unterschiedlichen Berufsgruppen, etabliert. In der Unter-AG „Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz“ sind auch Studierende der Medizinischen Fakultät vertreten. Alle haben sich mit dem Thema auseinandergesetzt.

Um sowohl Beschäftigte, Studierende und Patient:innen vor Grenzverletzungen zu schützen, als auch ein Klima des Vertrauens zu schaffen, wurden Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Dazu gehören Anlaufstellen für Betroffene, Schulungsangebote und ein exemplarischer Prozessablauf,

der allen Beteiligten in einer akuten Situation Handlungsorientierung gibt. Auch die Broschüre zum Thema „**Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz**“ in deutscher und englischer Sprache sensibilisiert Betroffene, Mitarbeiter:innen, Studierende sowie Führungskräfte für das Thema.

Die Universität Hamburg regelt den Umgang mit sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in ihrer „Richtlinie gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt an der Universität Hamburg“ in der jeweils geltenden Fassung.

3. Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur Stellenbesetzung

3.1. Berufungsverfahren/Professorinnenprogramm

Im Strukturausschuss nimmt die/der Gleichstellungsbeauftragte das Recht wahr, den Ausschreibungstext (§14 Verfahren) mitzugestalten und zu prüfen. Die Kommission bzw. das Dekanat muss, wie in § 1 Abs. 4 BerufungsO vorgesehen, bei der Suche nach geeigneten Wissenschaftler:innen im In- und Ausland Fachgesellschaften, Standesorganisationen und relevante Netzwerke gezielt ansprechen, um potentielle Kandidatinnen auf die Ausschreibung aufmerksam zu machen. Diese Aktivitäten sind von der Berufungskommissionsleitung zu dokumentieren und die Ergebnisse der Abfrage sind den Berufungskommissionsmitgliedern zur Verfügung zu stellen.

Ausschreibungen sollen unmittelbar nach Verabschiedung durch den Fakultätsrat künftig stärker durch das Gleichstellungsreferat verbreitet werden, z.B. im Deutschen Ärztinnenverband und über den Verteiler der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V., Kommission Klinika. Die jeweiligen Fachgesellschaften sind einzubeziehen und externe Berater:innen in den Berufungskommissionen sowie die/der Gleichstellungsbeauftragte unterstützen die aktive Suche. Sollte im Rahmen der Sichtung der Bewerbungen auffallen, dass qualifizierte Frauen noch zur Bewerbung aufgefordert werden sollen, ist vor Erstellung der Einladung für das Hearing zunächst der Eingang und die Beurteilung weiterer Bewerbungen abzuwarten.

Im Berufungsausschuss für die Besetzung einer Professur sollen 40 % stimmberechtigte Frauen mitwirken.

Alle Bewerber:innen werden aufgefordert, ein Gleichstellungskonzept zusätzlich zu den Bewerbungsunterlagen einzureichen, welches ihre geplanten Aktivitäten für den ausgeschriebenen Bereich zur Herstellung eines paritätischen Geschlechterverhältnisses deutlich macht. In Auswahlkommissionen für besondere oder übergeordnete Positionen in Wissenschaft, Forschung und Lehre sollen die/der Gleichstellungsbeauftragte oder von ihr/ihm benannte Frauen vertreten sein.

Vor der Entfristung der Professur ist im Evaluationsausschuss die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen zu prüfen.

4. Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienverantwortung

Die Gleichstellungsrichtlinie der Fakultät regelt in Abs. 11 Handlungsfelder der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienverantwortung.

Vorrangiger Handlungsbereich der Medizinischen Fakultät ist die Erhöhung des Frauenanteils an wissenschaftlichem Personal in Führungspositionen. Um die Wirksamkeit der Organisations- und personengebundenen Fördermaßnahmen zu erhöhen, sind sie an ein verlässliches Konzept zur Vereinbarung von Familie, Beruf und Studium zu knüpfen. Es ist sicherzustellen, dass Berufstätigkeit und Familienverantwortung für Väter und Mütter sowie betreuende Familienangehörige vereinbar ist. In der AG Balance, Beruf, Familie, Freizeit von UKE INside sind entsprechende flexible Arbeitszeitmodelle anzuregen und die Umsetzung zu unterstützen.

4.1. Vertretung bei Mutterschutz und Elternzeit

Stellen, die wegen der Einhaltung der Mutterschutzbestimmungen sowie der Inanspruchnahme von Mutterschutz oder Elternzeit nicht besetzt sind, sollen unabhängig von Budgetsperrern überlappend zwecks reibungsloser Übergaben durch eine Vertretung besetzt werden. Die Finanzierung sollte aus einem zentralen Budget übernommen werden.

Die Wahrnehmung der Elternzeit soll für Väter und Mütter bzw. Erziehungsberechtigte gleichermaßen unterstützt werden. Für Wissenschaftler:innen, die die Elternzeit nicht voll in Anspruch nehmen und in Teilzeit arbeiten, soll ein entsprechendes Verfahren mit der AG BBFF entwickelt werden.

4.2. Einbeziehung der beurlaubten Fachkräfte in Personalplanung und -entwicklung

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

5. Forschung und Lehre zu Gender und Diversity

Entsprechend der aktuellen Gleichstellungsrichtlinie sind Elemente der Gender- und Diversity-Forschung in der Medizinischen Fakultät in die allgemeinen Lehr- und Forschungsprogramme zu integrieren. Dies ist als Zeichen qualitativ hochwertiger Forschung zu betrachten und dient als Auswahlkriterium für Stellenbesetzungsverfahren und der Vergabe interner Forschungsfördermittel.

Die Medizinische Fakultät fördert die Integration geschlechtsspezifischer Fragestellungen in Lehr- und Forschungsinhalten. Im Curriculum des Modellstudiengangs iMED sind Lernziele mit geschlechtsspezifischem Inhalt in der Lehrdatenbank verankert. Damit wird langfristig Einfluss auf die Ausbildung des Fachpersonals im Sinne einer geschlechtssensiblen Medizin genommen.

Die Medizinische Fakultät unterstützt die Entwicklung von Forschungsvorhaben, die sich mit Frauen- und Geschlechterforschung beschäftigen, und macht bereits vorliegende Forschungsergebnisse einer breiten Öffentlichkeit zugänglich.

6. Wahl der oder des Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen

Der/die Gleichstellungsbeauftragte macht spätestens drei Monate vor Ende der Amtszeit des Teams des/der Gleichstellungsbeauftragten im Newsletter und über den Fakultätsrat die Wissenschaftler:innen der Fakultät auf das Ende der Wahlperiode aufmerksam. Es wird auf das anstehende Interessenbekundungsverfahren zur Nominierung als Gleichstellungsbeauftragte:r hingewiesen. Dadurch werden Wissenschaftler:innen aufgefordert, ihr Interesse zu bekunden.

Im Nominierungsverfahren agiert der Gleichstellungsausschuss als Findungs- und Auswahlkommission. Der Ausschuss bestimmt für die Kommissionsarbeit eine/n Vorsitzende:n aus seiner Mitte und leitet ein Nominierungsverfahren ein. Nach dem abgeschlossenen Verfahren schlägt der Ausschuss dem Fakultätsrat die Kandidatin/den Kandidaten sowie die Stellvertretungen zur Wahl vor. Die Kandidat:innen können als Team vorgeschlagen werden.

Der Fakultätsrat wählt den/die Gleichstellungsbeauftragte:n und die Vertretungen gemäß §§ 87 Abs. 1, 85 Abs. 1 Nr. 9; 85 Abs. 5 HmbHG iVm § 9 Abs. 5 UKE-Gesetz für drei Jahre.

Die Gleichstellungsrichtlinie regelt weitere Aspekte des Wahlverfahrens für die/den Gleichstellungsbeauftragte:n in Abs. 14.1.

6.1. Aufgaben und Rechte der/des Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen

Aufgaben und Rechte der/des Gleichstellungsbeauftragten sind in §87 Abs. 3 HmbHG und in Abs. 14.2 und 14.3 der Gleichstellungsrichtlinie der Fakultät geregelt. Die/der Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, für Kommissionen andere Fakultätsangehörige des unterrepräsentierten Geschlechts als Vertretung zu benennen. Die Rechte und Aufgaben der/des Gleichstellungsbeauftragten sind in Kapitel 14 der Gleichstellungsrichtlinie der Medizinischen Fakultät beschrieben.

6.2. Ausstattung des Gleichstellungsreferats

Das Gleichstellungsreferat ist als Stabsstelle beim Dekanat angesiedelt, die inhaltliche Leitung liegt bei der/dem Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertretungen. Personell ausgestattet ist das Gleichstellungsreferat mit einer vollen Stelle Gleichstellungsreferent:in der Medizinischen Fakultät und einer Stelle Projektassistenz. Die/der Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertretungen erhalten zusammen eine Stellenkompensation von mindestens 75 % entsprechend einer wissenschaftlichen Mitarbeiter:innenstelle.

Die notwendigen Sachmittel für die Erfüllung des im HmbHG verankerten Gleichstellungsauftrages sollen im erforderlichen Umfang zur Verfügung gestellt werden und als eigene Kostenstelle geführt werden.

6.3. Gleichstellungskonferenz der Wissenschaftler:innen

Die/der Gleichstellungsbeauftragte lädt die Wissenschaftler:innen des UKE einmal jährlich zu einer Gleichstellungskonferenz ein. Geladen werden auch alle Gremienvertreter:innen, insbesondere die Mitglieder des Gleichstellungsausschusses, Vertreter:innen der Studierenden und die/der Gleichstellungsbeauftragte des nichtwissenschaftlichen Personals am UKE. Die Einladung erfolgt drei Wochen vor Veranstaltung über den Newsletter und den E-Mailverteiler der Wissenschaftler:innen.

6.4. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten, Geschlechtsspezifische Datenerhebung

Die/der Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Fakultätsrat jährlich über gleichstellungsrelevante Entwicklungen und erstellt alle drei Jahre einen Informations- und Rechenschaftsbericht bestehend aus einem qualitativen und quantitativen Teil. Dieser basiert u.a. auf nach Geschlecht differenzierten Daten aus dem Geschäftsbereich Personal, Recht und Organisation und dem Fakultätsservice. Die Ergebnisse der jährlichen geschlechtsspezifischen Datenerhebung – Stichtag ist jeweils der 31.12. – bilden die Basis für die Ist-Stand-Analyse. Diese werden dem Gleichstellungsreferat durch das Controlling, den Fakultätsservice und dem Prodekanat für Forschung, mit den Schwerpunkten Klinische Forschung, Nachwuchsförderung und Akademische Verfahren sowie dem Prodekanat für Lehre zur Verfügung gestellt.

Gültigkeit

Der Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät wurde in der Fakultätsratssitzung am 18.08.2021 beschlossen und tritt ab sofort in Kraft.

Hamburg, den 19.8.2021

Prof. Dr. Blanche Schwappach-Pignataro
Dekanin Medizinische Fakultät des UKE

Prof. Dr. med. Isabell Witzel, MPH
Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftliche
Personal und Studierende an der Medizinischen Fakultät

Unterschrieben am 15.12.2021