Chancengleichheitsplan

Inhaltsverzeichnis

I EINLEITUNG UND GESETZLICHE GRUNDLAGE 3

II GELTUNGSBEREICH 3

III FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN ... 4

1. ALLGEMEINES 4

2. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR 4

2.1 Struktur des Gesamtpersonals 5

2.2 Struktur des vollbeschäftigten Personals 5

2.3 Struktur des teilzeitbeschäftigten Personals 7

2.4 Beschäftigtenstruktur nach Berufsgruppen 9

2.5 Führungsaufgaben nach Geschlecht 11

2.6 Vergütungsstruktur (Entgeltgruppen) 13

2.7 Elternzeit/Beurlaubung 17

2.8 Bewerbungsstatistik 18

2.9 Höhergruppierung 18

3. ZIELE 19

4. MAßNAHMEN 20

4.2 Ausschreibungen, Vorstellungsgespräche, Einstellungen 20

4.3 Unterrepräsentierte Bereiche 21

4.4 Beruflicher Aufstieg 22

4.5 Wiedereinstieg, Vereinbarkeit Beruf, Familie und Pflege 23

4.6 Teilzeitarbeit 24

4.7 Fort- und Weiterbildung 25

4.8 Kinderbetreuung 26

IV UMSETZUNG UND BERICHTSPFLICHT 26

V INKRAFTTRETEN 27

I Einleitung und gesetzliche Grundlage

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz (ChancenG)) vom 17.02.2016 verpflichtet gemäß § 5 jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Das Klinikum am Weissenhof ist als Anstalt des öffentlichen Rechts vom Geltungsbereich des Chancengleichheitsgesetzes gem. § 3 Abs. 1 Nr. 2 erfasst.

Ziel des Gesetzes ist die Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes in Erfüllung des Verfassungsauftrages nach Artikel 3 Abs. 2 GG sowie die berufliche Förderung von Frauen im Sinne des Artikels 33 Abs. 2 GG, insbesondere die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen, eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer, und eine Beseitigung bestehender Nachteile. Weiter wirkt das Gesetz auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin (§ 1 ChancenG).

Der **Chancengleichheitsplan** des Klinikums am Weissenhof soll ein Instrument sein, um die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen.

Durch besondere Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege soll sowohl Männern als auch Frauen die Bewältigung der verschiedenen Lebensphasen ermöglicht bzw. erleichtert werden.

Chancengleichheit umzusetzen ist die Aufgabe
der Geschäftsleitung,
der Beauftragten für Chancengleichheit
und des Personalrates
gleichermaßen.

Sie werden weiterhin vertrauensvoll und sachlich zusammenarbeiten, um die angestrebten hier dargestellten Ziele zu erreichen.

II Geltungsbereich

Dieser Förderplan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern gilt für alle Beschäftigten des Klinikums am Weissenhof.
Er basiert auf dem Stand vom 30. Juni 2021.

III Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern

1. Allgemeines

Der Untersuchungszeitraum der diesem Chancengleichheitsplan zu Grunde liegt erstreckt sich vom 01.07.2020 bis zum 30.06.2021
Die Geltungsdauer richtet sich nach § 5 Abs. 4 ChancenG und beträgt sechs Jahre.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur stellt eine wichtige Grundlage für entsprechende Weichenstellung zur Förderung der Chancengleichheit da.

In Anlehnung an die Vorgaben des ChancenG wurden hierfür folgende Daten getrennt nach Geschlechter erhoben und ausgewertet:

- Struktur der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Berufsgruppen, Entgeltgruppen und Laufbahnen (aufgrund der geringen Anzahl von 3 Beamten, die sich alle im mittleren Dienst befinden, wird auf eine gesonderte Auswertung verzichtet)[1].
- Anzahl der Auszubildenden
- Anzahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
- Anzahlder Beurlaubten
- Anzahl der Bewerbungen und Einstellungen
- Anzahl der Höhergruppierungen

Auf dieser Basis können Bereiche, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind, in den Blick genommen und zielgerichtete Maßnahmen angestoßen werden.

Die Förderung ist als kontinuierlicher Prozess zu verstehen und umfasst ausdrücklich auch die Verantwortung durch alle Personen mit Führungs – und Leitungsaufgaben.

2.1 Struktur des Gesamtpersonals

Die Struktur des Gesamtpersonals nach Geschlecht stellt sich folgendermaßen dar.

Am Stichtag 30.6.2021 waren beim Klinikum am Weissenhof 1547 Personen beschäftigt.

[1] Statistische Berücksichtigung in EG Kr 8

Bei 1547 Beschäftigten lässt sich ein deutlicher Überhang an Frauen feststellen, der Frauenanteil liegt bei 75%.

2.2 Struktur des vollbeschäftigten Personals

Auszubildende, Weiterbildung, Praktikum, Studium

Im Klinikum am Weissenhof wird in verschiedenen Bereichen eine berufliche Ausbildung bzw. Weiterbildung ermöglicht.

In unserer Pflegefachschule absolvieren am Stichtag 74 Personen die Ausbildung zur Pflegefachkraft. Hier zeigt sich ein vergleichbarer Frauenanteil zum Gesamtpersonal.

Personen	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %
BA-Studium	6	6	0	100%
Praktisches Jahr/Medizinstudium	1	0	1	0%
Stipendium Pflege	9	7	2	78%
Stipendium Medizin	4	4	0	100%
Fachweiterbildung	6	3	3	50%
FSJ	1	1	0	100%
PPiA	23	21	2	91%
Praktikum	5	5	0	100%

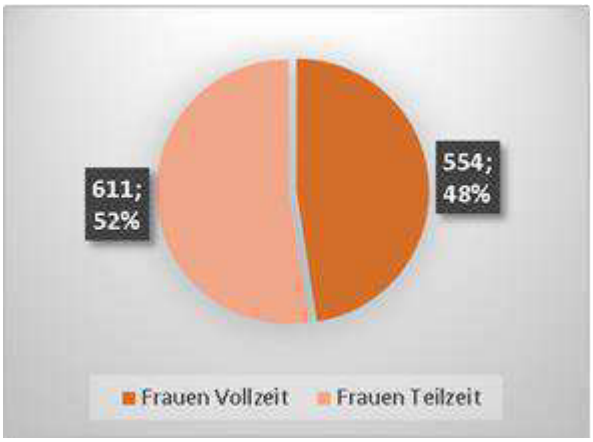
Bei insgesamt 129 Beschäftigten in Aus- oder Weiterbildung bzw. Praktikum ist ein deutliches Plus beim Frauenanteil festzustellen.

2.3 Struktur des teilzeitbeschäftigten Personals

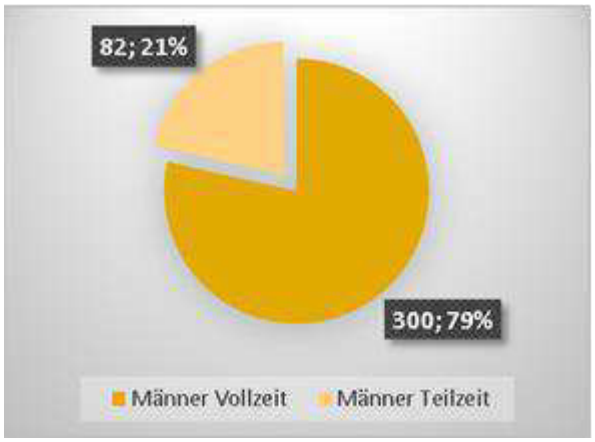
Von 1547 Beschäftigten nehmen fast die Hälfte (693 Personen) das Angebot der Teilzeit an.

693 Beschäftigte in Teilzeit, aufgezeigt in Geschlechter:

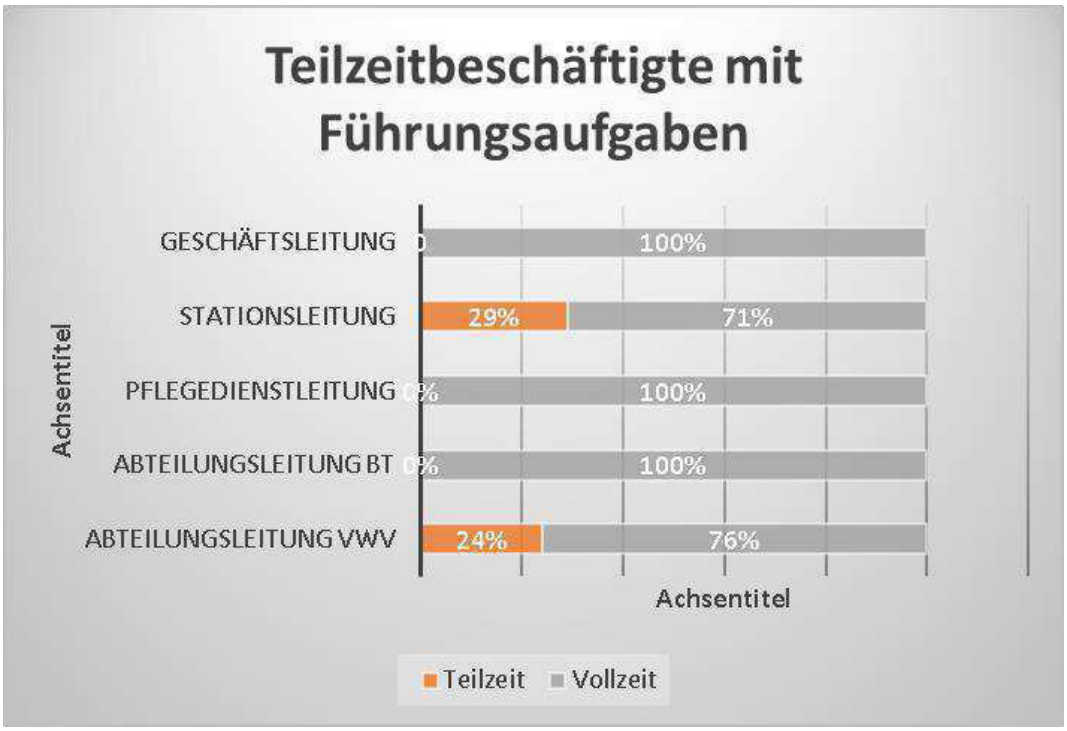
611 Frauen (1165 insgesamt)



82 Männer (382 insgesamt)



Die Auswertung zeigt, dass prozentual mehr als doppelt so viele Frauen eine Teilzeitbeschäftigung ausüben.



Ziele des Klinikums am Weissenhof sind, dass Führungsaufgaben auch in Teilzeit möglich sind.

2.4 Beschäftigtenstruktur nach Berufsgruppen

2021	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in
Ärztlicher Dienst	132	88	44	67%
Pflegedienst	675	512	163	76%
APP (ambulanter psych. Pflegedienst)	6	3	3	50%
Pflegedienst Schüler*innen	74	61	13	82%
MTD Diagnostik	23	22	1	96%
MTD Psychologischer Dienst	123	109	14	89%
MTD Physikal. Therapie	30	16	14	53%
MTD Sozialdienst	68	57	11	84%
MTD Schreibdienst	48	48	0	100%
Funktionsdienst KHBV	2	2	0	100%
Funktionsdienst Psych-PV	106	81	25	76%
MTD Logopädie	1	1	0	100%
Klinisches Hauspersonal (Reinigungsdien	21	21	0	100%
Wirtschaft und Versorgung	92	54	38	59%
davon Anlagenpflege	9	2	7	22%
Fuhrpark	13	0	13	0%
Technischer Dienst (+Bau und Technik)	25	4	21	16%
Verwaltungsdienst	112	78	34	70%
davon EDV-Abteilung	14	2	12	14%
Pers. Ausbildungsstätte	8	7	1	88%

Im Folgenden zeigen sich klassische Bereiche, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind:

- Anlagenpflege
- Fuhrpark
- Technischer Dienst (mit Bau und Technik)

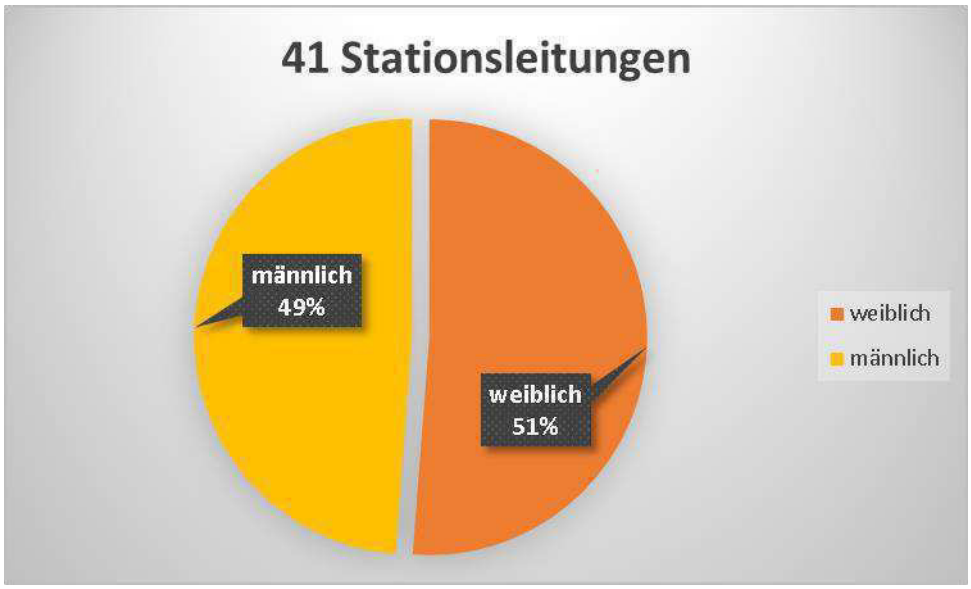
Auffallend im Bereich des Verwaltungsdienstes ist der niedere Frauenanteil in der EDV-Abteilung.

Es wird weiterhin eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt, jedoch im Technischen Betrieb nur auf 30%. Die Erfahrung der Vergangenheit zeigt, dass eine paritätische Besetzung mangels weiblicher Bewerbungen in diesem Bereich mittelfristig nicht realisierbar ist.

Positiv zu verzeichnen ist aber im Vergleich zum Chancengleichheitsplan 2013 eine Steigerung des Frauenanteils im Technischen Dienst von 8% auf 16%.

2.5 Führungsaufgaben nach Geschlecht:

Stationsleitungen und Stellvertretungen



Bei den Stationsleitungen – insbesondere mit ihren Stellvertretungen – ist ein geringfügiger Überhang an Frauen zu erkennen.

Weitere Führungsaufgaben nach Geschlecht

2021	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %
Geschäftsleitung mit Geschäftsführerin	7	3	4	43%
Abteilungsleitungen (VWV)	17	8	9	47%
Abteilungsleitungen (BT)	6	0	6	0%
Duale Leitungen	16	6	10	37%
davon Pflegedienstleitung	8	5	3	62%
davon Chefärzt*innen	8	1	7	12%
Stationsleitung (siehe Diagramme)	41	21	20	51%
Leitung der Pflegefachschule	1	1	0	100%
Leitung Apotheke	1	0	1	0%
Gesamt	**105**	**45**	**60**	**43%**

Der Anteil der Frauen an Führungspositionen ist im Vergleich mit 2013 stetig gewachsen. Während Frauen 75% der Beschäftigten repräsentieren, sind 43% der Führungspositionen mit Frauen besetzt.

2.6 Vergütungsstruktur der tariflich Beschäftigten

Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %
EG 15	**9**	**8**	**1**	**89%**
VZ	6	5	1	83%
TZ	3	3	0	100%
EG 14	**39**	**35**	**4**	**90%**
VZ	10	10	0	100%
TZ	29	25	4	86%
EG 13	**52**	**46**	**6**	**88%**
VZ	12	10	2	83%
TZ	40	36	4	90%
EG 12				**0%**
VZ				0%
TZ	0	0	0	0%
EG 11	**19**	**9**	**10**	**47%**
VZ	12	2	10	17%
TZ	7	7	0	100%
EG 10	**22**	**13**	**9**	**59%**
VZ	15	7	8	47%
TZ	7	6	1	86%
EG 9 a+b	**128**	**84**	**44**	**66%**
VZ	68	35	33	51%
TZ	60	49	11	82%
EG 8	**33**	**31**	**2**	**94%**
VZ	19	17	2	89%
TZ	14	14	0	100%
EG 7	**21**	**4**	**17**	**19%**
VZ	20	3	17	15%
TZ	1	1	0	100%
EG 6	**36**	**23**	**13**	**64%**

EG 5	**62**	**56**	**6**	**90%**
VZ	25	19	6	76%
TZ	37	37	0	100%
EG 4	**18**	**4**	**14**	**22%**
VZ	12	2	10	17%
TZ	3	2	1	67%
EG 3	**53**	**49**	**4**	**92%**
VZ	17	13	4	76%
TZ	36	36	0	86%
EG 2	**28**	**7**	**4**	**64%**
VZ	11	7	4	64%
TZ	17	17	0	100%

In den höheren Entgeltgruppen ist ein überwiegend hoher Frauenanteil zu verzeichnen.
Die Teilzeitarbeit wird aber hauptsächlich von weiblichen Beschäftigten getragen.

Vergütungsstruktur im pflegerischen Bereich

Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %
KR15				75%
VZ				75%
TZ	0	0	0	0%
KR 14				100%
VZ				100%
TZ	0	0	0	0%
KR 13	11	7	4	64%
VZ	10	7	3	70%
TZ	1	0	1	0%
KR 12	36	21	15	58%
VZ	26	12	14	46%
TZ	10	9	1	90%
KR 11	27	16	11	59%
VZ	19	11	8	58%
TZ	8	5	3	62%
KR 10	10	6	4	60%
VZ	8	4	4	50%
TZ	2	2	0	100%
KR 9	57	39	18	68%
VZ	35	23	12	66%
TZ	21	16	6	73%
KR 8	398	320	78	80%
VZ	218	158	60	72%
TZ	180	162	18	90%
KR 7	35	28	7	80%
VZ	17	10	7	59%
TZ	18	18	0	100%
KR 6				67%
VZ				67%
TZ	0	0	0	0%
KR 5	17	15	2	88%
VZ	10	8	2	80%
TZ	7	7	0	100%

In der Tabelle wird aufgezeigt, dass im pflegerischen Bereich in den höheren Entgeltgruppen wenig Teilzeitarbeit getätigt wird. In den Bereichen in denen Teilzeitarbeit geleistet wird, wird sie überwiegend von Frauen in Anspruch genommen.

Vergütungsstruktur im ärztlichen Bereich

Vergütungsstruktur Ärzte				
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %
Ä1	60	46	14	77%
Ä2	25	17	8	68%
Ä3	27	16	11	59%
Ä4				59%
AT	8	1	7	12%
AT= Außertariflicher Bereich				

Im tariflichen Bereich der Ärzte ist der Anteil der Beschäftigten bis zur Vergütungsstufe Ä3 über 50% weiblich.
Bei den außertariflichen Eingruppierungen ist eine deutliche Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten festzustellen.

		Anzahl	Frauen	Männer	Frauen in %
Ä1	Gesamt	60	46	14	77%
Ä1	VZ	32	22	10	69%
Ä1	TZ	28	24	4	86%
Ä2	Gesamt	25	17	8	68%
Ä2	VZ	11	5	6	45%
Ä2	TZ	14	12	2	86%
Ä3	Gesamt	27	16	11	59%
Ä3	VZ	15	7	8	47%
Ä3	TZ	12	9	3	75%
Ä4	Gesamt	2	1	1	50%
Ä4	VZ	2	1	1	50%
Ä4	TZ	0	0	0	0%
AT	Gesamt	8	1	7	12%
AT	VZ	8	1	7	12%
AT	TZ	0	0	0	0%

In allen Tabellen wird deutlich aufgezeigt, dass unabhängig der Entgeltgruppen überwiegend die Teilzeitarbeit von Frauen in Anspruch genommen wird. Damit wird sichtbar, dass nach wie vor die Familien- und Sorgearbeit von Frauen übernommen wird (Gender Care Gap).

2.7 Beurlaubungen/Elternzeit

Im Erhebungszeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 befanden sich insgesamt 87 Beschäftigte in einer Elternzeit/Beurlaubung. Der Frauenanteil betrug 99,0 %.

Im Klinikum am Weissenhof ist die Tendenz erkennbar, dass Männer Elternzeit in Anspruch nehmen. Durch die zum Teil nur zweimonatige Elternzeit ist am Stichtag nur ein geringer Anteil davon erfasst.

Ansonsten ist der hohe Frauenanteil insgesamt und die Altersstruktur der Männer ein Grund dafür, dass weniger Männer in Elternzeit gehen.

2.8 Bewerbungsstatistik

Eingegangene Bewerbungen:

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %
1.7.2020-30.6.2021	935	717	218	77%

Einstellungen:

1.7.2020-30.6.2021	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %
Beschäftigte	181	140	41	77%
Azubi,PPiA,Erz.i.Anerken.jahr	63	51	12	81%
FSJ und BFD	38	35	3	92%
Praktikant*innen	16	13	3	81%

Im Untersuchungszeitraum zeigt sich weiterhin sowohl bei den Bewerbungen als auch den Einstellungen ein hoher Frauenanteil.

2.9. Höhergruppierungen

Entgeltgruppen	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %
KR 9				100%
KR 10				0%
KR 11	8	5	3	62%
KR 12	12	6	6	50%
KR 14				67%
KR 15				67%

Insgesamt wurden aufgrund einer Änderung in der Entgeltordnung (TV-L) 30 Höhergruppierungen vorgenommen. Der Frauenanteil liegt dabei bei ca. 57%.

Ziele

Ziel des Klinikum am Weissenhof ist, neben der beruflichen Gleichstellung der Geschlechter insbesondere die Schaffung gerechter und moderner Rahmenbedingungen, die es Frauen und Männer gleichermaßen ermöglichen, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten eine Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege zu verwirklichen.

Mit den nachfolgenden Maßnahmen soll die Unterstützung der Beschäftigten mit Familen- und Pflegeaufgaben, sowie die Sicherung der Personalressource für das Klinikum gewährleistet werden.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll eine Frauenquote von 50% erreicht werden. Dies trifft insbesondere auf Führungspositionen zu.

Die Möglichkeit der Teilbarkeit von Positionen mit Führungsaufgaben kommt einer besonderen Bedeutung zu. Dies führt nicht nur zur beruflichen Weiterentwicklung von Frauen auf diesen Funktionen, sondern fördert auch ein chancengerechtes Selbstverständnis auf Leitungsebene.

Im Folgenden wird dargestellt, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden soll.

In Führungspositionen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert und nicht entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtheit vertreten.

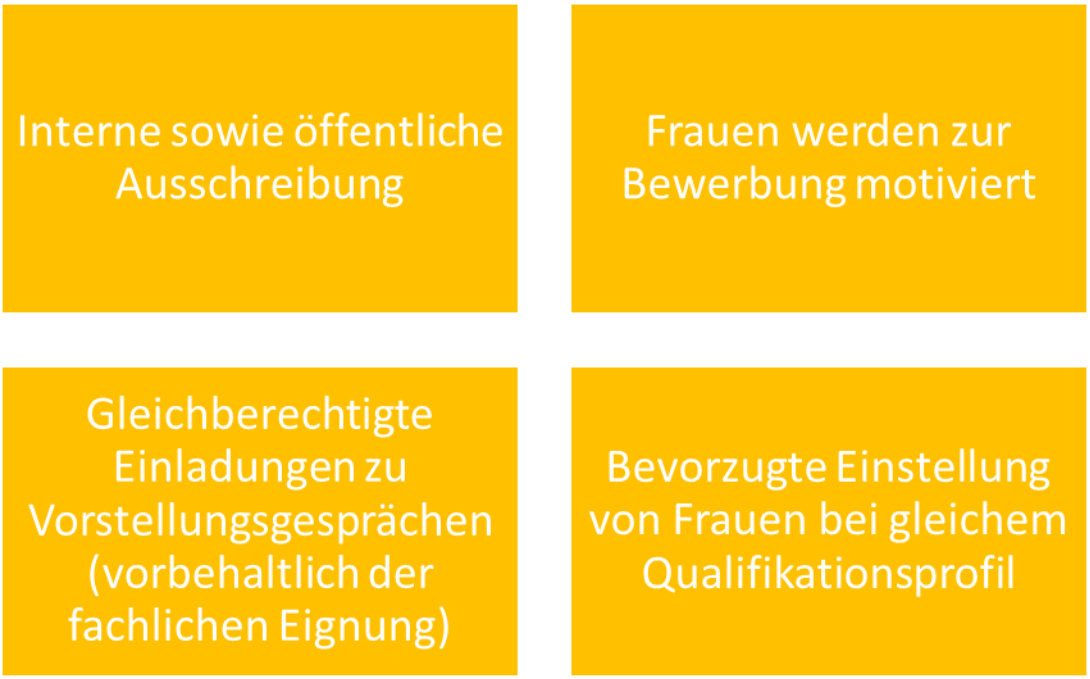
Maßnahmen

Ausschreibungen
Vorstellungsgespräche
Einstellungen

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist bei allen Ausschreibungen, insbesondere bei den nachfolgenden Inhalten frühzeitig zu beteiligen.

Maßnahmen

Unterrepräsentierte Bereiche

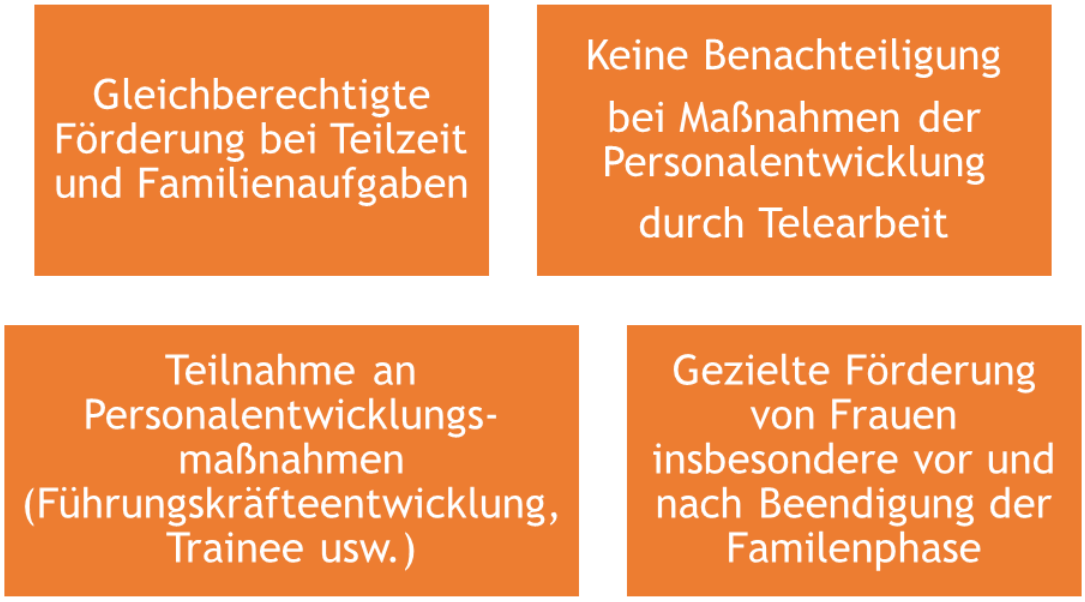


Dies gilt solange bis der Anteil der Frauen im jeweiligen Bereich 50% beträgt.

Bei Ausnahmen nach den Grundsätzen innerhalb des unterrepräsentierten Bereiches (§9 ChancenG Absatz 1 Satz 1 und 2) sind im Einvernehmen mit der Beauftragten für Chancengleichheit Ausnahmen möglich.

Maßnahmen

Beruflicher Aufstieg



Führungskräfte aller Ebenen haben die Aufgabe, Frauen mit Führungspotential insbesondere nachdem sie eine Familienphase absolviert haben und teilzeitbeschäftigt sind zu identifizieren, gezielt zu fördern und ihnen die Möglichkeit der Qualifizierung zu eröffnen. Darüber hinaus sollen Führungskräfte Eltern in Elternzeit mit Rückkehrperspektive über anstehende, zukünftige Projekte und mögliche Aufstiegschancen und sich daraus ergebende Karriereplanung ein Gespräch anbieten.

Führungskräfte unterstützen und motivieren Frauen, damit sie sich auf höherwertige bzw. mit größerer Verantwortung verbundenen Stellen bewerben.

Maßnahmen

Wiedereinstieg, Vereinbarkeit Beruf, Familie und Pflege

Vergabe von Telearbeitsplätzen in geeigneten Bereichen	Betriebliche Kinderbetreuung	Vorrangige Vergabe von geeigneten Stellen an Personen mit Familienaufgaben
Erhalten aktueller Informationen digital während der Elternzeit	Möglichkeit zur Teilzeit während Elternzeit	Unterstützung und Beratungsangebote zum Wiedereinstieg
Einladung zur jährlichen Informations-und Kommunikations-veranstaltung für Eltern	Regelmäßiges Be-ratungsangebot für Pflegende	Familienfreundliche Arbeitszeit (unter Beachtung der dienstlichen Belange)
	Besprechungen planbar und zu familienorienten Zeiten	

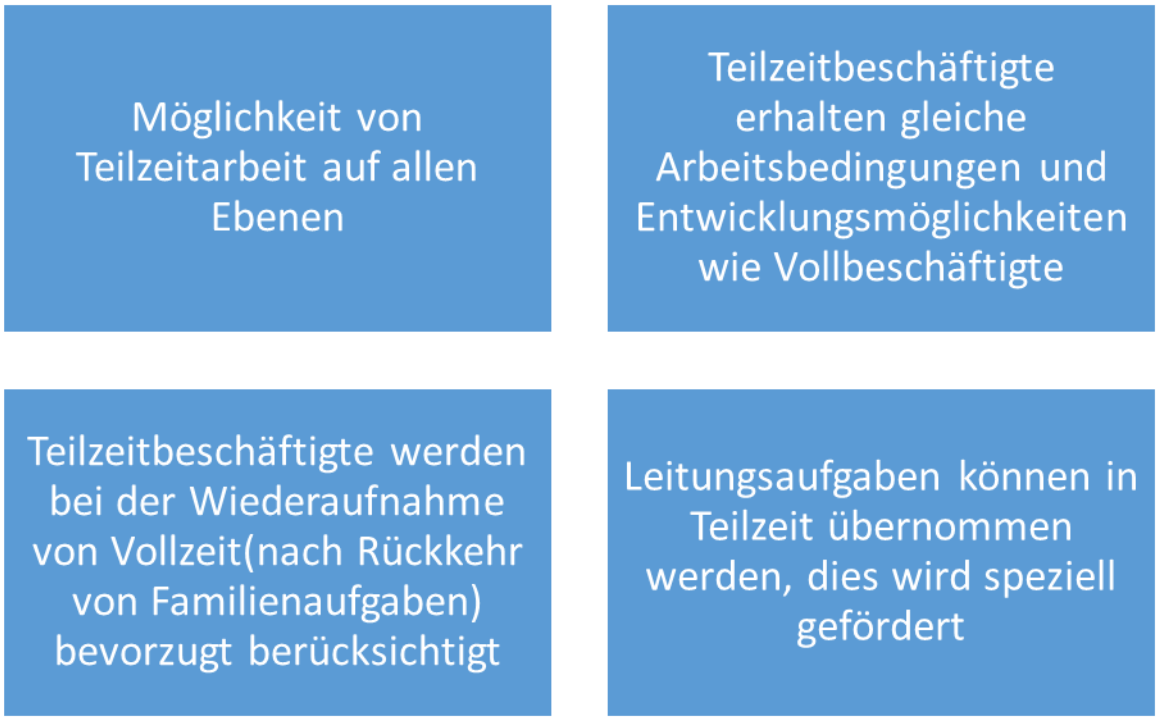
Freie Stellen im Pflegedienst in Bereichen **ohne Schichtdienst** (z.B. Ambulanz, Tageskliniken) werden grundsätzlich immer zunächst intern ausgeschrieben.

Bei der Verteilung von Brücken- und Urlaubstagen ist in kollegialer Absprache auf eine faire Verteilung zu achten.

Insbesondere männliche Mitarbeitende sollen zur Inanspruchnahme von Elternzeit/Beurlaubung bzw. Teilzeitarbeit zur Übernahme von Familienaufgaben motiviert werden.

Maßnahmen

Teilzeitarbeit



Teilzeitarbeit wird, unter Beachtung der dienstlichen und wirtschaftlichen Belange, in allen Bereichen und Funktionen ermöglicht.
Dies betrifft sowohl den Umfang als auch die Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage.

Maßnahmen

Fort-und Weiterbildung

Kontinuierliche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit auch während Elternzeit/Beurlaubung

Innerbetriebliche Fortbildungen zu familienfreundlichen Zeiten

Fort- und Weiterbildungmöglichkeiten speziell für weibliche Beschäftigte

Innerbetriebliche Fortbildungen zu Chancengleichheit und Diversität

Möglichkeiten der kostenlosen Kinderbetreuung während einer IBF können geprüft werden

Die Beauftragte für Chancengleichheit achtet auf die Einhaltung der Vorgaben nach dem Chancengleichheitsgesetz.

Kinderbetreuung

Im Klinikum am Weissenhof wird für unsere Beschäftigten eine flexible Ganztagesbetreuung für Kinder im Alter von 8 Wochen bis zum Schuleintritt in der Zeit von 7:00 bis 18:00 Uhr, in der eigenen betrieblichen Kinderbetreuung angeboten.

Hierbei sind die Krippe und der integrierte Naturkindergarten in Kleingruppen unterteilt. Die Nähe zum Arbeitsplatz und die ganzjährige Öffnung, sowie die Möglichkeit bereits ab 6:00 Uhr Betreuung in Anspruch zu nehmen, erleichtern den Mitarbeitenden den Wiedereinstieg in den Beruf.
Klinikeigene Beschäftigte werden bevorzugt behandelt bei der Vergabe der Plätze.

Informationen können per Telefon oder in einem vorab vereinbarten Besuchstermin eingeholt werden.

Hilfsangebote für private Babysitter- oder zur Tageselternsuche sind im Wissmann in der Kachel „Chancengleichheit“ zu finden.

Im Falle eines unvorhergesehenen Ausfalls der Kinderbetreuung der Beschäftigten und gleichzeitig erforderlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz kann ein Elternteil, sofern die Arbeitsumgebung dies ermöglicht und nach Absprache mit der Führungskraft, das Kind am Arbeitsplatz betreuen.

IV Umsetzung und Berichtspflicht

Der Chancengleichheitsplan wird im Wissmann veröffentlicht.
Für die Umsetzung sind die Leitungskräfte im Rahmen Ihrer Zuständigkeit verantwortlich.

Die Dienststelle erstellt alle drei Jahre einen Bericht über die in ihren Abteilungen bzw. ihren Bereichen erzielten Fortschritte und Erfolge sowie über mögliche Umsetzungsprobleme. Eine Nichteinhaltung von Vorgaben ist zu begründen.

V *Inkrafttreten*

Der Chancengleichheitsplan tritt am 1.5.2022 in Kraft.

Weinsberg, 1.5.2022

Anett Rose-Losert
Geschäftsführerin

Angela Reinheimer
Beauftragte für Chancengleichheit