



CHANCENGLEICHHEITSPLAN

für den nichtwissenschaftlichen Bereich



2019-2025

Vorwort des Klinikumsvorstandes und der Beauftragten für Chancengleichheit:

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

das Universitätsklinikum Freiburg und die Beauftragte für Chancengleichheit haben sich zum Ziel gesetzt, den nun vorliegenden Chancengleichheitsplan mit der Geltungsdauer von 6 Jahren zu erarbeiten. Grundlage ist das Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich, zu dem auch die ärztliche Krankenversorgung zählt, ist im Landeshochschulgesetz geregelt. Entsprechende Informationen finden sich daher im Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Freiburg.

Ziel des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes.

Mit dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg will die Landesregierung das berufliche Vorankommen von Frauen gezielt fördern und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Männer und Frauen verbessern. Dem Klinikumsvorstand ist es ein Anliegen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Universitätsklinikum Freiburg aktiv zu fördern.

In den oberen Führungspositionen ist der Frauenanteil gering. Die Gründe dafür sind vielfältig. Frauen sollen insbesondere nach Maßgabe dieses Gesetzes gezielt gefördert werden, um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen zu erreichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Die Beauftragte für Chancengleichheit kann an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen, unabhängig davon, ob es sich um einen Bereich der Unterrepräsentanz von Frauen handelt.

Entsprechend den Zielvorgaben des Chancengleichheitsgesetzes ist der Chancengleichheitsplan ein wichtiges Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung. Es geht darum, Arbeitsbedingungen und -strukturen so zu gestalten, dass Frauen die gleichen beruflichen und gesellschaftlichen Chancen bekommen wie Männer.

Der Chancengleichheitsplan dient zwar primär der Verwirklichung beruflicher Chancengleichheit, gleichzeitig ist er jedoch auch ein Instrument, um die Herausforderungen der Gegenwart insbesondere den demographischen Wandel zu meistern. Der in vielen Bereichen drohende Mangel an Fachkräften kann langfristig und nachhaltig nur durch chancengerechte Personalentwicklungsmaßnahmen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und eine gezielte Nachwuchsförderung abgewendet werden.

Konzepte zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen und Männer erhöhen nicht nur die Attraktivität des Universitätsklinikums als Arbeitgeberin, sie gewährleisten zudem die zukünftige Qualitätssicherung.



Prof. Dr. Frederik Wenz
Leitender Ärztlicher Direktor
und Vorstandsvorsitzender



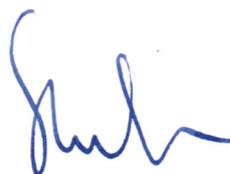
Bernd Sahner
Kaufmännischer Direktor



Helmut Schiffer
Pflegedirektor



Prof. Dr. Norbert Südkamp
Dekan der Medizinischen Fakultät



Prof. Dr. Dr. Rainer Schmelzeisen
Stellvertretender Leitender
Ärztlicher Direktor



Angelika Zimmer
Beauftragte für Chancengleichheit

Inhaltsverzeichnis

1 STRUKTURELLES

1.1 Stellung der Beauftragten für Chancengleichheit	S. 9
1.2 Chancengleichheitsplan	S. 9
1.2.1 Zeitraum und Geltungsbereich	S. 9
1.2.2 Aufbau	S. 9

2 BESTANDSAUFNAHME/ ZIELE/ MASSNAHMEN

2.1 Bestandsaufnahme im gesamten nichtwissenschaftlichen Bereich des UKF	S. 10
2.1.1 Beschäftigte	S. 10
2.1.1.1 Beschäftigungsart	S. 10
2.1.1.2 Beurlaubungen	S. 11
2.1.1.3 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 11
2.1.1.4 Vergütung	S. 13
2.1.1.5 Stellenausschreibungen/ Bewerbungen/ Einstellungen	S. 14
2.1.1.6 Beförderungen/Höhergruppierungen	S. 15
2.1.1.7 Vertragsformen	S. 16
2.1.1.8 Fortbildungen	S. 18
2.1.2 Auszubildende	S. 19
2.2 Bestandsaufnahme in einzelnen Bereichen des UKF	S. 22
2.2.1 Verwaltung	S. 22
2.2.1.1 Geschäftsbereich Controlling und Finanzen	S. 23
2.2.1.2 Geschäftsbereich Department- und Patientenmanagement	S. 24
2.2.1.3 Geschäftsbereich Dienstleistungen	S. 25
2.2.1.4 Geschäftsbereich Personal	S. 26
2.2.1.5 Geschäftsbereich Technik	S. 27
2.2.1.6 Klinikrechenzentrum	S. 28
2.2.2 Pflege	S. 29
2.3 Zusammenfassung, Ziele und Maßnahmen – nichtwissenschaftlicher Dienst	S. 30

3 ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSFELDER

3.1 Bewerbermanagement	S. 30
3.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	S. 31
3.2.1 Kinderbetreuung für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren	S. 32
3.2.2 Kinderbetreuung für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren	S. 33
3.2.3 Ferienbetreuung	S. 34
3.2.4 Arbeitszeitregelungen am Klinikum	S. 34
3.2.5 Pflege und Beruf	S. 34
3.2.6 Teilzeitausbildung	S. 35
3.3 Fort- und Weiterbildung bzw. Karriereförderung	S. 35
3.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement	S. 36
3.5 Schutz vor sexualisierter Gewalt	S. 36
Anlage 1	S. 38

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Beschäftigte je Dienstart am UKF
- Abbildung 2: Beschäftigungsart
- Abbildung 3: Beurlaubungen
- Abbildung 4: Vorstandsebene
- Abbildung 5: Geschäftsbereichsleitungsebene
- Abbildung 6: Stabsstellenleitungsebene
- Abbildung 7: Pflegedienstleitungsebene
- Abbildung 8: Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Dienstarten
- Abbildung 9: Laufbahnen mit Entgeltgruppenzuordnung
- Abbildung 10: Anzahl der Beschäftigten nach Laufbahngruppen gesamt und davon weiblich
- Abbildung 11: Anzahl der Höhergruppierungen im Angestelltenbereich
- Abbildung 12: Anzahl der Beförderungen im Beamtenbereich
- Abbildung 13: Vertragsformen
- Abbildung 14: Unbefristet Beschäftigte gegliedert nach Laufbahnen
- Abbildung 15: Befristet Beschäftigte gegliedert nach Laufbahnen
- Abbildung 16: Ausbildungsberufe BBiG
- Abbildung 17: Pflegerische Ausbildungsberufe
- Abbildung 18: Studiengänge an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg
- Abbildung 19: Vergütungsstruktur in der Verwaltung
- Abbildung 20: Vergütungsstruktur der Leitungspositionen in der Verwaltung
- Abbildung 21: Geschlechterspezifische Verteilung auf Geschäftsbereichsleitererebne
- Abbildung 22: Vergütungsstruktur im Geschäftsbereich Controlling und Finanzen
- Abbildung 23: Vergütungsstruktur der Leitungspositionen im Geschäftsbereich Controlling und Finanzen
- Abbildung 24: Vergütungsstruktur im Geschäftsbereich Department- und Patientenmanagement
- Abbildung 25: Vergütungsstruktur der Leitungspositionen im Geschäftsbereich Department- und Patientenmanagement
- Abbildung 26: Vergütungsstruktur im Geschäftsbereich Dienstleistungen
- Abbildung 27: Vergütungsstruktur der Leitungspositionen im Geschäftsbereich Dienstleistungen
- Abbildung 28: Vergütungsstruktur im Geschäftsbereich Personal
- Abbildung 29: Vergütungsstruktur der Leitungspositionen im Geschäftsbereich Personal
- Abbildung 30: Vergütungsstruktur im Geschäftsbereich Technik
- Abbildung 31: Vergütungsstruktur der Leitungspositionen im Geschäftsbereich Technik
- Abbildung 32: Vergütungsstruktur im Klinikrechenzentrum
- Abbildung 33: Vergütungsstruktur der Leitungspositionen im Klinikrechenzentrum
- Abbildung 34: Vergütungsstruktur in der Pflege
- Abbildung 35: Vergütungsstruktur der Leitungspositionen in der Pflege

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AGU	Arbeitgeberverband der Universitätsklinik e.V.
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
bspw.	beispielsweise
BWL	Betriebswirtschaftslehre
ChancenG	Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg
DH-Studenten	Studierende an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg
KrPflG	Krankenpflegegesetz
LBesGBW	Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg
LPVG BW	Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg
MTLA	Medizinisch-Technische Labor-Assistenz
MTRA	Medizinisch-Technische Radiologie-Assistenz
u. a.	unter anderem
UKF	Universitätsklinikum Freiburg
TVA UK	Tarifvertrag für die Auszubildenden der Universitätsklinik Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm
TV-L	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder
TV-SWE	Tarifvertrag zur Sicherung der Wirtschaftsbetriebe, Eigenreinigung und Logistik
TV-UK	Tarifvertrag der Universitätskliniken Baden-Württemberg
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz

1. STRUKTURELLES

1.1 Stellung der Beauftragten für Chancengleichheit

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist der kaufmännischen Direktion direkt als Stabsstelle zugeordnet und achtet gemeinsam mit dem Klinikumsvorstand auf die Durchführung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung.

Die Beauftragte für Chancengleichheit hat ein Initiativ- und ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und ist bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. Sie kann Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.

Darüber hinaus ist die Beauftragte für Chancengleichheit an sonstigen personellen, sozialen oder organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen, soweit diese Maßnahmen Auswirkungen auf die berufliche Situation von Frauen haben. Dies betrifft insbesondere allgemeine Festlegungen zur Vergabe von Ausbildungsplätzen, die Formulierung von Anforderungsprofilen, Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung und zur Teilzeitarbeit, die Einrichtung und Änderung von Telearbeitsplätzen sowie Organisationsuntersuchungen.

Im speziellen Sinne hat sie bei folgenden Maßnahmen ein Beteiligungsrecht:

- bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans und des Zwischenberichts
- bei Stellenausschreibungen, falls von den Grundsätzen abgewichen wird
- bei Personalauswahlgesprächen
- bei Einstellungen und Beförderungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz
- bei der Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- bei Gremienbesetzungen
- bei der Ablehnung eines Antrags auf familiengerechte Arbeitszeit, Teilzeit und Telearbeit
- bei Dienststellenleitungsbesprechungen

1.2 Chancengleichheitsplan

Auf der gesetzlichen Grundlage des ChancenG ist das UKF verpflichtet, einen Chancengleichheitsplan für die Jahre 2019 bis 2025 zu erstellen. Stichtag der Auswertungen in diesem Chancengleichheitsplan ist jeweils der 30.06.2018.

Der Chancengleichheitsplan wurde durch die Dienststelle in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit erarbeitet, dem Personalrat vorgestellt und in der finalen Version zur Mitbestimmung gemäß § 75 Abs. 4 Nr. 19 LPVG vorgelegt.

1.2.1 Zeitraum und Geltungsbereich

Der Chancengleichheitsplan hat sechs Jahre Gültigkeit (2019-2025) und gilt für den nichtwissenschaftlichen Bereich des Universitätsklinikums. Als nichtwissenschaftlicher Bereich wird am UKF die Gesamtheit der Berufsgruppen Pflege, Wirtschaftsbetriebe (unter anderem (u. a.) Zentralwäscherei, Reinigung und Gastronomie), Technik und Verwaltung verstanden.

1.2.2 Aufbau

Der Chancengleichheitsplan liegt als Print- und Onlineversion vor.

Es ist geplant für die erste Führungsebene einen Auszug ausgewählter bereichsbezogener Daten zu erstellen. Damit soll eine Übersicht über das UKF insgesamt und eine Detailübersicht der jeweiligen Bereiche gegeben werden. Die Gleichstellungsziele können nur dadurch verwirklicht werden, dass sie einerseits in das UKF hineinwirken und andererseits jede und jeder Einzelne sich für ihren/seinen Bereich der Personalverantwortung bewusst ist und sich für die Ziele der Gleichstellung persönlich einsetzt.

2. BESTANDSAUFNAHME/ ZIELE/ MASSNAHMEN

2.1. Bestandsaufnahme im gesamten nichtwissenschaftlichen Bereich des UKF

Der nichtwissenschaftliche Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Universitätsklinikum Freiburg besteht aus den Beschäftigten und Auszubildenden in der Verwaltung, den Wirtschaftsbetrieben, der Technik und der Pflege.

2.1.1 Beschäftigte

Insgesamt arbeiten per 30.06.2018 8.122 Menschen im nichtwissenschaftlichen Dienst, davon sind 6.134 Frauen (76 %) und 1.988 Männer (24 %).

Beschäftigte je Dienststart am UKF

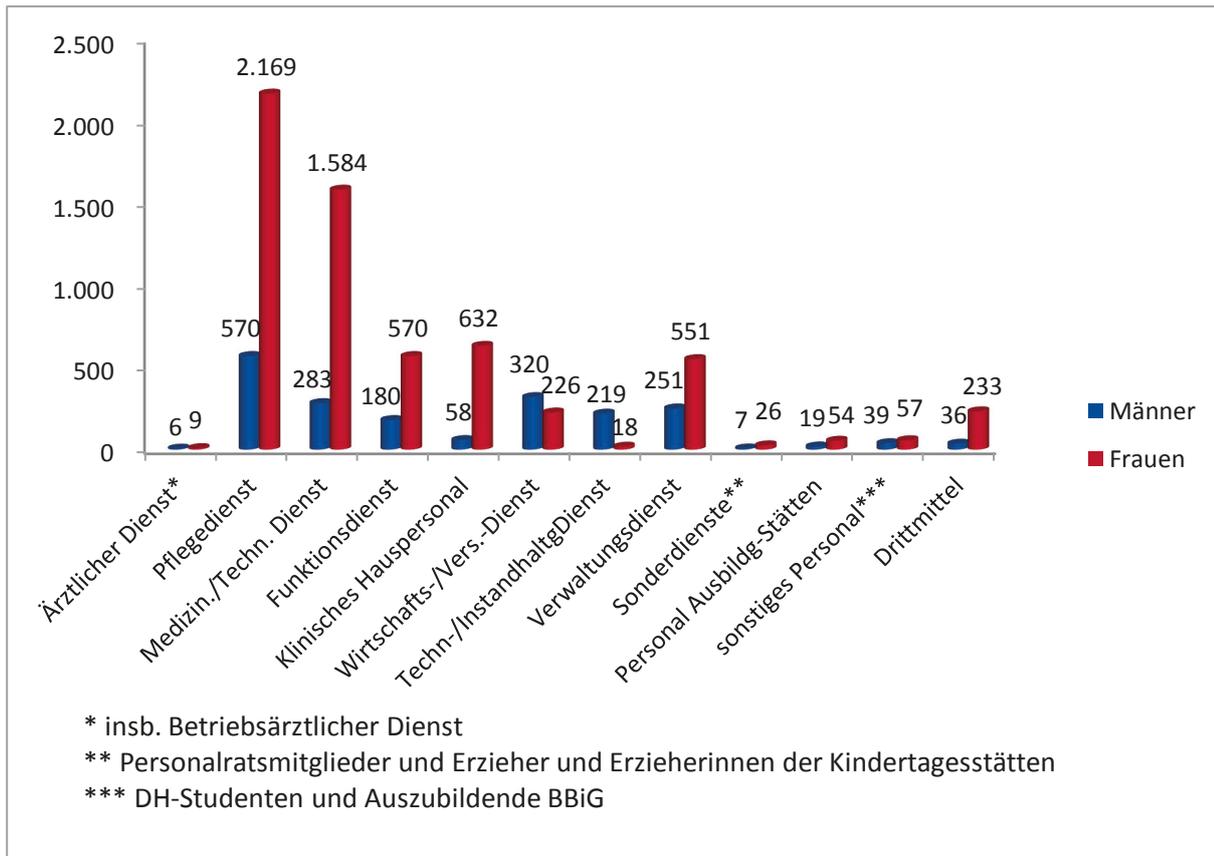


Abbildung 1

Auf den ersten Blick zeigt sich eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Dienst bzw. im Wirtschafts- und Versorgungsdienst. Der Frauenanteil in technischen Dienst beträgt lediglich 8 %. Im Wirtschafts- und Versorgungsdienst liegt der Frauenanteil bei 41 %. Ein tieferer Einblick in die geschlechterspezifischen Verteilungen für diese Bereiche erfolgt im Kapitel 2.2.1.5 Geschäftsbereich Technik bzw. 2.2.1.3. Dienstleistungen.

2.1.1.1 Beschäftigungsart

3.918 Beschäftigte arbeiten in Teilzeit, wobei sich deutlich zeigt, dass mit 88 % der überwiegende Teil der Beschäftigten in Teilzeitbeschäftigungen Frauen sind.

Beschäftigungsart

Beschäftigungsart	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
Vollzeit	2.682	1.517	4.199	64%
Teilzeit	3.447	471	3.918	88%
Gesamt	6.129	1.988	8.117	76%

Abbildung 2

2.1.1.2 Beurlaubungen

Dass die familiären Aufgaben nach wie vor weitgehend von Frauen getragen werden, verdeutlicht Abbildung 3. So werden Elternzeit und familiär bedingte Sonderurlauben vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen.

Beurlaubungen

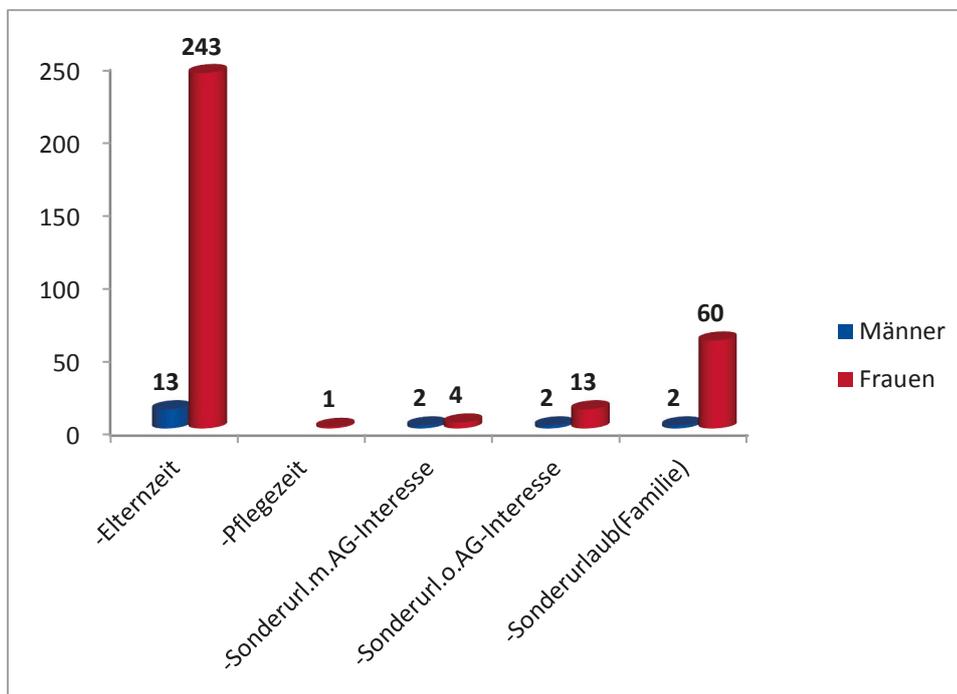


Abbildung 3

2.1.1.3 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Insbesondere in den obersten Führungsebenen zeigt sich am Universitätsklinikum Freiburg eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Einen Überblick hierzu geben die Darstellungen zur Vorstands-, Geschäftsbereichsleitungs-, Stabsstellenleitungs- bzw. Pflegedienstleitungsebene.

Vorstandsebene

Stellenbezeichnung	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
DirektorIn Kaufmännisch		1	1	0%
DirektorIn Pflege		1	1	0%
Leitende/r Ärztliche/r DirektorIn		1	1	0%
Gesamt		3	3	0%

Abbildung 4

Geschäftsbereichsleitungsebene

Stellenbezeichnung	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
LeiterIn Geschäftsbereich	1	3	4	25%
LeiterIn Zentrale Einrichtung		1	1	0%
Gesamt	1	4	5	20%

Abbildung 5

Stabsstellenleitungsebene

Stellenbezeichnung	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
LeiterIn Stabsstelle	4	7	11	36%
Gesamt	4	7	11	36%

Abbildung 6

Pflegedienstleitungsebene

Stellenbezeichnung	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
LeiterIn Pflegedienst	3	4	7	43%
Gesamt	3	4	7	43%

Abbildung 7

Die Zuordnung von weiteren Leitungspositionen am Universitätsklinikum Freiburg erfolgte anhand Anlage 1. Hierbei ist zu beachten, dass Stellvertreterpositionen nicht berücksichtigt werden. Eine Übersicht der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Dienstarten gibt Abbildung 8.

Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Dienstarten

DA	Dienstart	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
01	Pflegedienst*	53	19	72	74%
02	Medizin./Techn. Dienst	10	8	18	56%
03	Funktionsdienst	13	8	21	62%
05	Wirtschafts-/Vers.-Dienst**		3	3	0%
06	Techn./InstandhaltgDienst		8	8	0%
07	Verwaltungsdienst	39	49	88	44%
08	Sonderdienste***	1	2	3	33%
10	Personal Ausbildg-Stätten****	3	5	8	38%
95	Drittmittel		1	1	0%
Gesamt		119	103	222	54%

* Haus- und Reinigungspersonal der Kliniken und Stationen

** Wirtschaftsbetriebe (z.B. Küche, Wäscherei), übriges Reinigungspersonal, Lager etc.

*** Personalratsmitglieder und Erzieher Kindertagesstätte

**** Lehrkräfte die für diese Tätigkeit einen Arbeits- oder Dienstvertrag haben

Nähere Erläuterungen zu den Dienstarten siehe Krankenhausbuchführungsverordnung (KHBV)

Abbildung 8

2.1.1.4 Vergütung

Soweit Beamte und Beamtinnen im nichtwissenschaftlichen Dienst eingesetzt sind, finden das Landesbeamtengesetz BW sowie die einschlägigen landesrechtlichen Bestimmungen (z. B. das Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW)) Anwendung.

Für die Beamten und Beamtinnen findet folgende Zuordnung statt:

- Mittlerer Dienst: A6-A9SZ
- Gehobener Dienst: A9-A13S
- Höherer Dienst: A13-A16

Für das überwiegend nicht verbeamtete nichtwissenschaftliche Personal finden die nachfolgenden Tarifwerke Anwendung:

- TV-UK
Der TV-UK Entgelt ist der zwischen ver.di und dem AGU e.V., den die vier Universitätsklinika in Baden-Württemberg bilden, ausgehandelte Entgelttarifvertrag.
- TV-SWE
Der TV-SWE Entgelt ist ein ausschließlich am Standort Freiburg etablierter Tarifvertrag zur Sicherung der Wirtschaftsbetriebe, Eigenreinigung und Logistik.
- TV-L
Der TV-L findet derzeit ausschließlich im Bereich des Universitätsklinikums auf die so genannten „Widersprecher“ des Rechtsformwechsels im Jahre 1998 Anwendung.

Eine Besonderheit am UKF ist, dass die Bereiche Wirtschaftsbetriebe, Eigenreinigung und Logistik nicht ausgegliedert sind. Die Beschäftigten sind im Rahmen eines speziellen Tarifvertrages zur Sicherung der Wirtschaftsbetriebe, Eigenreinigung und Logistik (TV-SWE) weiterhin in die Belegschaft integriert. Ziel der Tarifvertragsparteien war es, durch Anpassung der wirtschaftlichen und qualitativen Rahmenbedingungen die Ausgliederung oder einen Verkauf der genannten Bereiche zu verhindern und durch eine qualitativ hochwertige Dienstleistung die Patientenzufriedenheit zu sichern und andererseits die Beschäftigten als integrierten Bestandteil weiterhin dem Klinikum verpflichtet zu sehen.

In der Vergangenheit gab es im Geltungsbereich des TV-SWE durch unterschiedliche Vergütungsregelungen für Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages bereits beschäftigt waren und Beschäftigte, die erst danach eingestellt wurden, eine unterschiedliche Handhabung bei den Entgelttarifverhandlungen für die sogenannte Alt- und Neubeschäftigten. Zum 01.01.2019 konnte diese unterschiedliche Behandlung durch eine Überführung der sogenannten Altbeschäftigten in die aktuelle Entgelttabelle für Neubeschäftigte beseitigt werden. Hierdurch wurde zugleich sichergestellt, dass beide Arbeitnehmergruppen gleichmäßig an den künftigen Tarifsteigerungen partizipieren.

Zur Vergleichbarkeit mit den laufbahnrechtlichen Besoldungsregelungen werden in diesem Bericht die in den verschiedenen Tarifwerken geltenden Entgeltgruppen wie folgt zugeordnet:

Laufbahnen mit Entgeltgruppenzuordnung

Laufbahn	Entgelt-/Besoldungsgruppen
Höherer Dienst	A13 - A16 (LBesG)/ E13 - E14 (TV-UK; TV-L)/ Außertariflich Beschäftigte
Gehobener Dienst	A9 - A13S (LBesG)/ E9 - E12A (TV-UK; TV-L)
Mittlerer Dienst	A6 - A9SZ (LBesG)/ E5 - E9Z (TV-UK; TV-L)
Einfacher Dienst	1 - 3 (SWE)/ V1 - V3(SWE)/ E2 - E4A (TV-UK; TV-L)

Abbildung 9

Personen, die nicht dem höheren, gehobenen bzw. mittleren Dienst zugeordnet werden können, werden den früher im Beamtenrecht geltenden Bestimmungen des so genannten einfachen Dienstes zugeordnet.

Anzahl der Beschäftigten nach Laufbahngruppen gesamt und davon weiblich

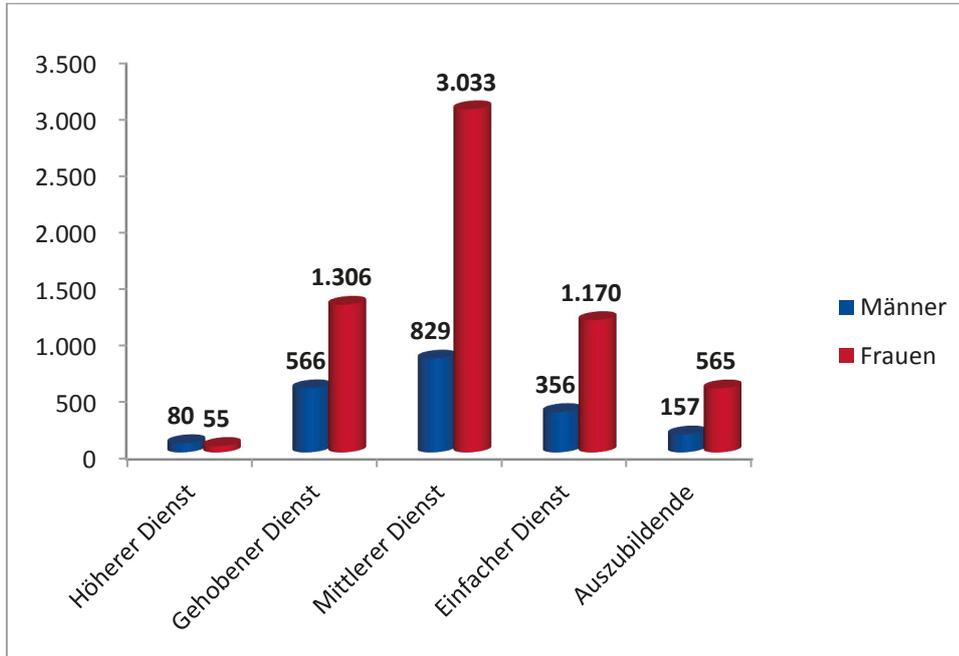


Abbildung 10

Bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenstruktur ist auffällig, dass im Bereich des höheren Dienstes, in dem vor allem die Führungsebene verortet ist, der Frauenanteil mit 55 Frauen im Verhältnis zu 80 Männern mit 41 % unterrepräsentiert ist. Im Bereich der restlichen Laufbahnen zeigt sich mit jeweils mehr als 70 % Frauenanteil keine Unterrepräsentanz des weiblichen Geschlechts.

2.1.1.5 Stellenausschreibungen/ Bewerbungen/ Einstellungen

Zur Stellenanzeigenveröffentlichung im Print- und Onlinebereich arbeitet das Universitätsklinikum Freiburg derzeit noch mit der Softwareanwendung solique. Die Softwareanwendung wird sowohl für Stellenausschreibungen im wissenschaftlichen als auch im nichtwissenschaftlichen Bereich eingesetzt. Eine Auswertung der Zahl der Stellenausschreibungen ausschließlich für den nichtwissenschaftlichen Bereich ist derzeit nicht möglich, da es kein eindeutiges Kriterium zur Differenzierung innerhalb des Systems gibt. In dieser Softwareanwendung ist kein Bewerbermanagement enthalten. Derzeit wird im Rahmen eines Projektes ein neues Bewerbermanagementsystem implementiert, worauf im Kapitel 3.1 noch näher eingegangen wird. Ziel ist es, im nächsten Zwischenbericht geschlechterspezifische Zahlen zu Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen zur Verfügung stellen zu können.

2.1.1.6 Beförderungen/ Höhergruppierungen

Die Eingruppierung basiert derzeit auf der Vergütungsordnung zum BAT und dem Lohngruppenverzeichnis der Länder. Die vier baden-württembergischen Universitätskliniken führen aktuell Tarifverhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung, die die oben genannten Eingruppierungsregularien ablösen soll. Im Bereich des Universitätsklinikums existieren grundsätzlich keine bewerteten Planstellen. Vielmehr erfolgen die Eingruppierungen nach vorgelegten Tätigkeitsbeschreibungen im Kontext der Vergütungsordnung bzw. dem Lohngruppenverzeichnis. Beförderungen im Beamtenbereich sind hingegen davon abhängig, dass eine entsprechende Planstelle im Stellenplan/Wirtschaftsplan vorhanden ist. In der Zeit zwischen 01.07.2012 bis 30.06.2018 wurden im Angestelltenbereich insgesamt 1.112 Personen höhergruppiert. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten wurden im gleichen Zeitraum insgesamt 349 Personen befördert. Die nachfolgenden Tabellen geben eine detaillierte Übersicht zu den Höhergruppierungen bzw. Beförderungen getrennt nach Geschlecht.

Anzahl der Höhergruppierungen im Angestelltenbereich

Jahr	Männer	Frauen	Gesamtergebnis	Anteil Frauen in %
2012	19	31	50	62%
2013	39	121	160	76%
2014	59	148	207	71%
2015	38	130	168	77%
2016	56	126	182	69%
2017	51	116	167	69%
2018	60	118	178	66%
Gesamtergebnis	322	790	1.112	71%

Abbildung 11

Anzahl der Beförderungen im Beamtenbereich

Jahr	Männer	Frauen	Gesamtergebnis	Anteil Frauen in %
2012	5	15	20	75%
2013	14	45	59	76%
2014	15	32	47	68%
2015	17	35	52	67%
2016	19	60	79	76%
2017	18	34	52	65%
2018	14	26	40	65%
Gesamtergebnis	102	247	349	71%

Abbildung 12

2.1.1.7 Vertragsformen

Als Vertragsformen werden unbefristete beziehungsweise befristete Vertragsverhältnisse sowie Auszubildungsverhältnisse unterschieden. Hier zeigt sich, dass von insgesamt 6.726 unbefristeten Vertragsverhältnissen 5.039 Frauen zuzuordnen sind, was einem Anteil von 75 % entspricht. Von insgesamt 669 befristeten Vertragsverhältnissen stehen 525 Frauen in einem befristeten Arbeitsverhältnis, was einem Anteil von 78 % entspricht. Der Frauenanteil bei den Auszubildungsverhältnissen beträgt 78 %.

Vertragsformen

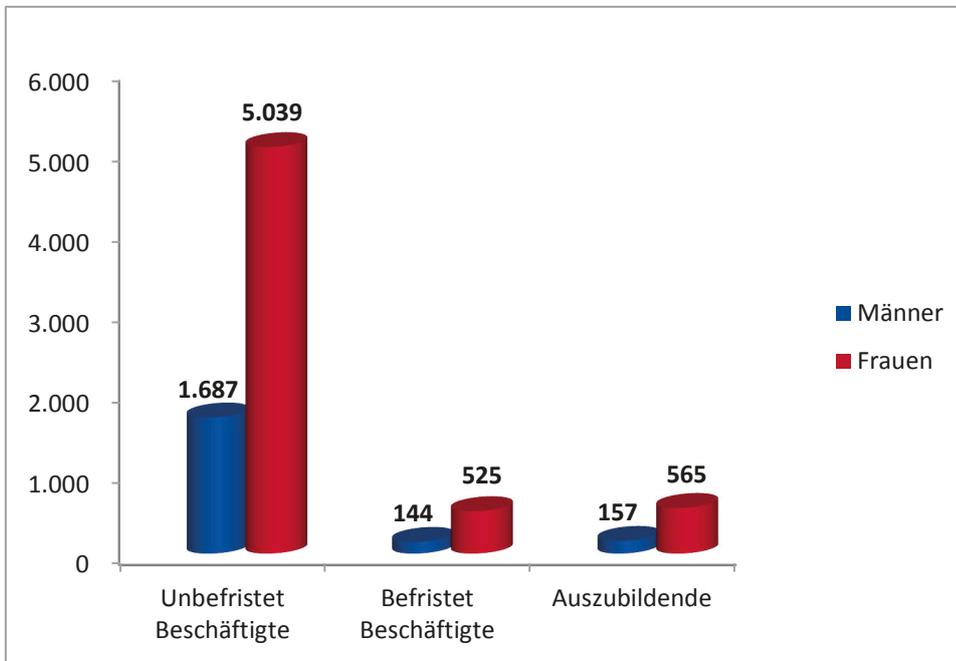


Abbildung 13

Stellt man das Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigten in Summen dem Geschlecht gegenüber, zeigt sich ein nahezu identisches Bild. Insgesamt sind 5.564 Frauen in befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen am UKF tätig. Die 5.039 unbefristet beschäftigten Frauen entsprechen einem Anteil von 90 %. Hingegen sind insgesamt 1.831 Männer in befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen am UKF tätig. Die 1.687 unbefristet beschäftigten Männer entsprechen einem Anteil von 92 %. Es kann hinsichtlich befristeter Beschäftigungsverhältnisse keine geschlechterspezifische Benachteiligung festgestellt werden.

Auch in der Betrachtung der befristet Beschäftigten gegliedert nach Laufbahnen, ist eine Gesamtbeurteilung erforderlich. Im Bereich des höheren Dienstes sind insgesamt 55 Frauen in befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig. Die 7 Frauen in einem befristeten Arbeitsverhältnis entsprechen 12 %. Demgegenüber sind 80 Männer in befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen im höheren Dienst tätig. Die 6 Männer in einem befristeten Arbeitsverhältnis entsprechen 8 %.

Unbefristet Beschäftigte gegliedert nach Laufbahnen

Laufbahn	Entgelt-/Besoldungsgruppen	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
Höherer Dienst	A13 - A16 (LBesG)/ E13 - E14 (TV-UK; TV-L)/ Außertariflich Beschäftigte	48	74	122	39%
Gehobener Dienst	A9 - A13S (LBesG)/ E9 - E12A (TV-UK; TV-L)	1.202	530	1.732	69%
Mittlerer Dienst	A6 - A9SZ (LBesG)/ E5 - E9Z (TV-UK; TV-L)	2.785	780	3.565	78%
Einfacher Dienst	1 - 3 (SWE)/ V1 - V3(SWE)/ E2 - E4A (TV-UK; TV-L)	1.004	303	1.307	77%
Gesamt		5.039	1.687	6.726	75%

Abbildung 14

Befristet Beschäftigte gegliedert nach Laufbahnen

Laufbahn	Entgelt-/Besoldungsgruppen	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
Höherer Dienst	A13 - A16 (LBesG)/ E13 - E14 (TV-UK; TV-L)/ Außertariflich Beschäftigte	7	6	13	54%
Gehobener Dienst	A9 - A13S (LBesG)/ E9 - E12A (TV-UK; TV-L)	104	36	140	74%
Mittlerer Dienst	A6 - A9SZ (LBesG)/ E5 - E9Z (TV-UK; TV-L)	248	49	297	84%
Einfacher Dienst	1 - 3 (SWE)/ V1 - V3(SWE)/ E2 - E4A (TV-UK; TV-L)	166	53	219	76%
Gesamt		525	144	669	78%

Abbildung 15

Die Gründe für eine Befristung sind vielfältig. Zu unterscheiden sind die Befristungen, die durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sind. Hier kommen beispielsweise die nachfolgenden Sachverhalte in Betracht:

- Der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend. (z.B. Drittmittelprojekte)
- Die Beschäftigung erfolgt zur vorübergehenden Vertretung eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin. (z. B. Mutterschutzvertretung, Elternzeitvertretung, Krankheitsvertretung)

Daneben kommt die sogenannte sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung. Hier sind z. B. folgende Sachverhalte denkbar:

- sofern eine Sachgrundbefristung kürzer ausfallen würde, als eine Befristung nach §14 Abs. 2 TzBfG um den einzustellenden Beschäftigten eine bessere Perspektive zu eröffnen
- sofern sich ein Projekt noch in der Anbahnungsphase befindet, aber schon Vorarbeiten im Projekt erfolgen sollen und somit eine eindeutige Projektbefristung noch nicht möglich ist
- sofern ein Beschäftigungsverhältnis aus mehreren Projektmitteln finanziert wird und / oder die Laufzeit der Projekte unterschiedlich lang ist und damit eine eindeutige Projektbefristung nicht umsetzbar ist
- sofern die einzustellende Person noch nicht über die entsprechende deutsche Anerkennung verfügt, die für die Berufsausübung erforderlich ist (angeworbene ausländische Pflegekräfte)

2.1.1.8 Fortbildungen

Der Fachbereich Fortbildung bietet bereichsübergreifend allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als zentrale Fortbildungseinrichtung am Universitätsklinikum ein breites Leistungsspektrum aus offenem Programm und maßgeschneiderten, abteilungsinternen Seminaren. Hierbei werden Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Teams unterstützt, die Aufgaben erfolgreich und effizient zu bewältigen und sich neuen Herausforderungen selbstbewusst und motiviert zu stellen. Insgesamt werden pro Jahr über 1.000 Fortbildungen zu den genannten Bereichen berufsgruppenübergreifend angeboten.

Die Themenfelder umfassen:

- Führung und Management
- Kommunikation und Zusammenarbeit
- Betriebswirtschaft und Recht
- Qualitäts- und Risikomanagement
- Instrumente und Methoden
- Gesundheit, Familie und Persönlichkeit
- Berufsspezifisches Fachwissen
- Informationstechnik (IT)
- Interne Standards und Pflicht
- Weiterbildung und Qualifizierung

Im Zeitraum vom 01.07.2012 bis 30.06.2018 haben über alle Berufsgruppen und Hierarchieebenen hinweg 16.501 Frauen von 23.323 Teilnehmenden die Fortbildungen besucht. Darin nicht enthalten sind die fachspezifischen Fortbildungen, die teilweise vor Ort stattfinden.

Eine Aussage darüber, ob Frauen entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbelegschaft über- bzw. unterdurchschnittlich teilnehmen, lässt sich zurzeit aufgrund einer unzureichenden Datenlage nicht treffen.

Durch die Einführung der Software Easy Soft kann zukünftig neben dem Anteil von Frauen und Männern auch die Altersstruktur und der dazugehörige Fachbereich von den Teilnehmern ausgewertet werden. Dies kann pro Seminar oder über eine Kategorie, z. B. Führung und Management, erfolgen. Die Einführung der neuen Software erfolgt bis Mitte 2019.

2.1.2 Auszubildende

Das Universitätsklinikum Freiburg ist größter Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb in Südbaden. Zum Stichtag 30.06.2018 befanden sich am UKF 13 Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DH-Studenten), 80 Auszubildende in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie 630 Auszubildende in pflegerischen Berufen in einer beruflichen Ausbildung. Darüber hinaus befanden sich 215 Personen in einer schulischen Ausbildung.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen ergeben sich aus dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), dem Krankenpflegegesetz (KrPflG) und dem Tarifvertrag für die Auszubildenden der Universitätsklinik Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm (TVA UK).

Bei den Ausbildungsgängen nach dem BBiG werden u. a. Kaufleute für Büromanagement bzw. im Gesundheitswesen, Bauzeichner/innen, Elektroniker/innen, Tierpfleger/innen, Fachinformatiker/innen und Medizinische Fachangestellte nach dem dualen System ausgebildet. Die Vermittlung der theoretischen Ausbildungsinhalte erfolgt an der jeweiligen Berufsschule, die praktischen Inhalte werden am UKF vermittelt.

Ausbildungsberufe BBiG

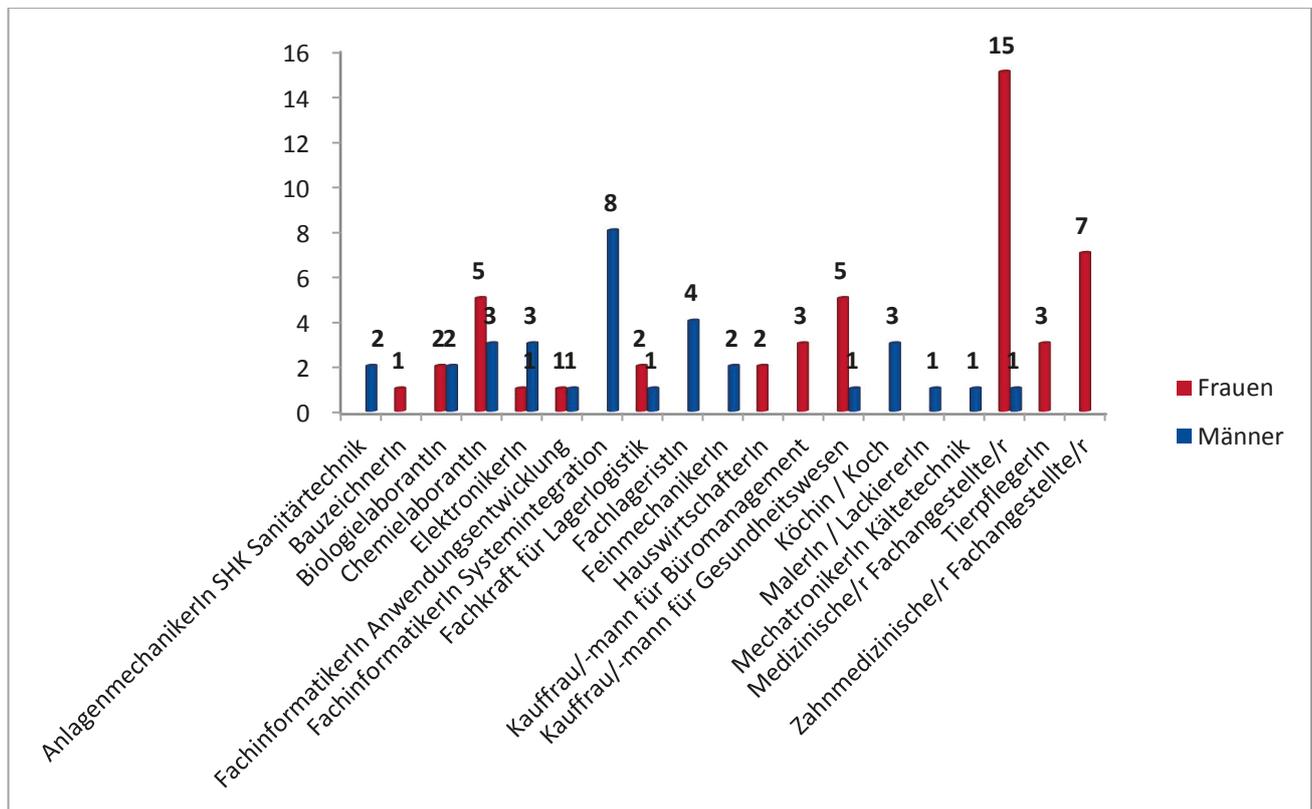


Abbildung 16

Die Ausbildung in den pflegerischen Berufen wie u. a. in der Gesundheits- und Krankenpflege, in der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe oder in der Entbindungspflege erfolgt an der Akademie für Medizinische Berufe des UKF.

Pflegerische Ausbildungsberufe

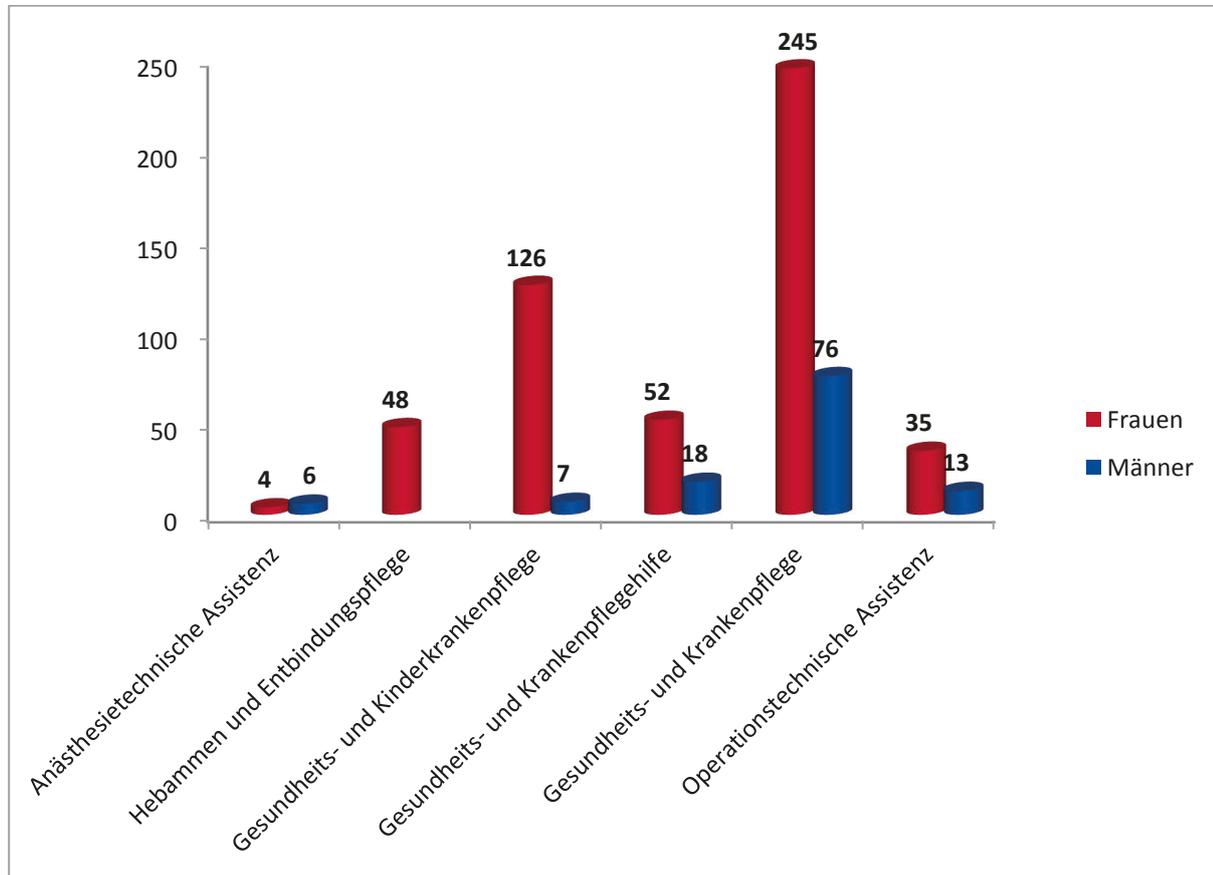


Abbildung 17

Daneben werden in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg die Studiengänge BWL-Gesundheitsmanagement, Informationstechnik oder Sicherheitswesen angeboten.

Studiengänge an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg

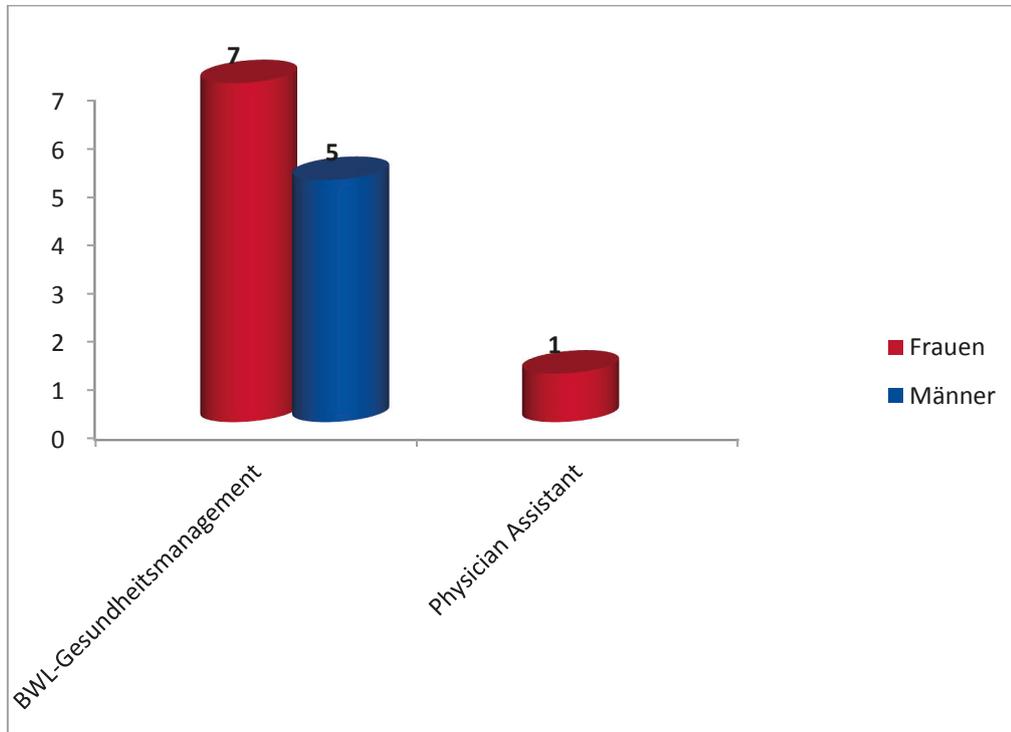


Abbildung 18

Je nach Ausbildungsberuf beginnt die Ausbildung jährlich am 01.04., 01.09., 01.10. oder 01.11. In der Regel beträgt die Ausbildungsdauer drei Jahre. Neben der Teilnahme an verschiedenen Berufsbildungsmessen informiert auch ein jährlich stattfindender „Tag der Ausbildung“ über die Ausbildungsmöglichkeiten am UKF.

Zum 01.01.2019 haben die vier Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm mit ver.di eine Vergütungsvereinbarung für bestimmte schulische Gesundheitsberufe getroffen. Damit erhalten die „schulischen Auszubildenden“ erstmalig eine Vergütung. Am Universitätsklinikum Freiburg betrifft dies aktuell die Schülerinnen und Schüler der Physiotherapieschule, der Medizinisch-Technische-Labor-Assistenz (MTLA)-Schule, der Medizinisch-Technische-Radiologie-Assistenz (MTRA)-Schule und der Schule für Orthoptik. Mit dieser Regelung soll einerseits eine Attraktivitätssteigerung für diese Ausbildungsberufe geschaffen werden, aber andererseits auch die Konkurrenzfähigkeit zu den schulischen Ausbildungsberufen im Geltungsbereich des Tarifvertrages für die Auszubildenden der Länder und den kommunalen Krankenhäusern sichergestellt werden.

2.2 Bestandsaufnahme in einzelnen Bereichen des UKF

In diesem Teil der Bestandsaufnahme soll insbesondere die geschlechterspezifische Vergütungs- als auch Führungsstruktur näher analysiert werden. Insbesondere der Bereich der Verwaltung und damit die Geschäftsbereiche und das Klinikrechenzentrum sowie der Bereich der Pflege sollen hier eine detaillierte Betrachtung erfahren.

2.2.1 Verwaltung

In der Verwaltung (Dienststart 07) sind zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 802 Personen beschäftigt. Hinsichtlich der Vergütungsstruktur zeigt sich mit lediglich 30 % eine Unterrepräsentanz der Frauen im Bereich der Laufbahngruppe des höheren Dienstes. In den restlichen Laufbahngruppen zeigt sich keine Unterrepräsentanz der Frauen.

Vergütungsstruktur in der Verwaltung

Laufbahn	Entgelt-/Besoldungsgruppen	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
Höherer Dienst	A13 - A16 (LBesG)/ E13 - E14 (TV-UK; TV-L)/ Außertariflich Beschäftigte	22	51	73	30%
Gehobener Dienst	A9 - A13S (LBesG)/ E9 - E12A (TV-UK; TV-L)	179	131	310	58%
Mittlerer Dienst	A6 - A9SZ (LBesG)/ E5 - E9Z (TV-UK; TV-L)	275	56	331	83%
Einfacher Dienst	1 - 3 (SWE)/ V1 - V3(SWE)/ E2 - E4A (TV-UK; TV-L)	75	13	88	85%
Gesamt		551	251	802	69%

Abbildung 19

In der Verwaltung sind insgesamt 104 Personen leitend tätig, wovon 44 Personen Frauen sind. Damit sind Frauen in Leitungspositionen in der Verwaltung mit 42 % leicht unterrepräsentiert. Stärker spiegelt sich dies dann noch in der Vergütung wider. So liegt der Anteil von Frauen in einer Leitungsposition bei gleichzeitiger Vergütung im Bereich des höheren Dienstes lediglich bei 24 %.

Vergütungsstruktur der Leitungspositionen in der Verwaltung

Laufbahn	Entgelt-/Besoldungsgruppen	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
Höherer Dienst	A13 - A16 (LBesG)/ E13 - E14 (TV-UK; TV-L)/ Außertariflich Beschäftigte	10	32	42	24%
Gehobener Dienst	A9 - A13S (LBesG)/ E9 - E12A (TV-UK; TV-L)	34	28	62	55%
Gesamt		44	60	104	42%

Abbildung 20

Hingegen zeigt sich insbesondere auf der Ebene der Geschäftsbereichsleitungen eine Unterrepräsentanz von Frauen.

Geschlechterspezifische Verteilung auf Geschäftsbereichsebene

Stellenbezeichnung	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
LeiterIn Geschäftsbereich	1	3	4	25%
LeiterIn Zentrale Einrichtung		1	1	0%
Gesamt	1	4	5	20%

Abbildung 21

2.2.1.1 Geschäftsbereich Controlling und Finanzen

Im Geschäftsbereich Controlling und Finanzen sind zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 62 Personen beschäftigt. Davon sind 36 Personen Frauen, was einem Anteil von 58 % entspricht.

Vergütungsstruktur im Geschäftsbereich Controlling und Finanzen

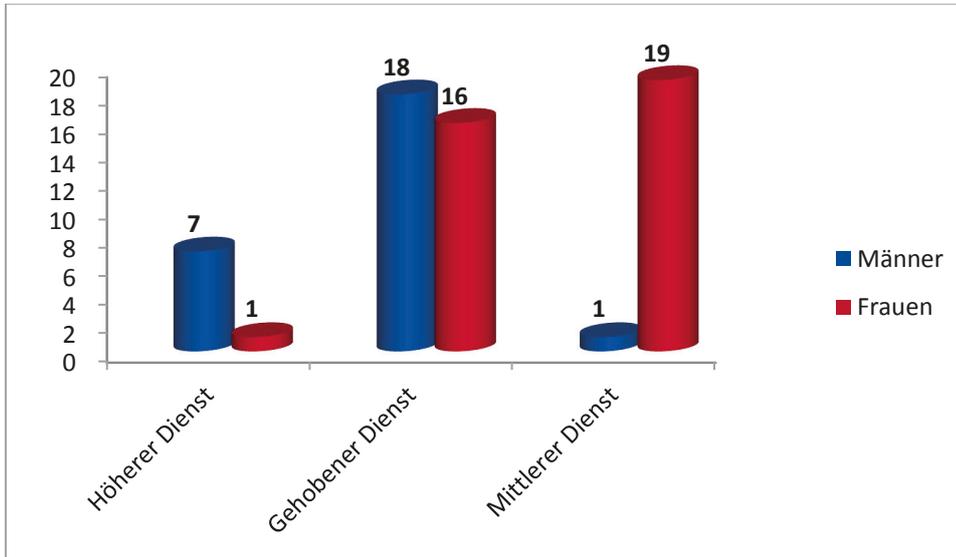


Abbildung 22

Vergütungsstruktur der Leitungspositionen im Geschäftsbereich Controlling und Finanzen

Laufbahn	Entgelt-/Besoldungsgruppen	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
Höherer Dienst	A13 - A16 (LBesG)/ E13 - E14 (TV-UK; TV-L)/ Außer tariflich Beschäftigte		4	4	0%
Gehobener Dienst	A9 - A13S (LBesG)/ E9 - E12A (TV-UK; TV-L)		2	2	0%
Gesamt			6	6	0%

Abbildung 23

Im Geschäftsbereich Controlling und Finanzen sind keine Frauen leitend tätig.

Ziel: Der Frauenanteil im Leitungsbereich des Geschäftsbereichs Controlling und Finanzen soll nach Möglichkeit erhöht werden. Insbesondere bei kommenden Stellenbesetzungen soll die Beauftragte für Chancengleichheit bei der Besetzung von Leitungspositionen frühzeitig in das Verfahren einbezogen werden.

2.2.1.2 Geschäftsbereich Department- und Patientenmanagement

Im Geschäftsbereich Department- und Patientenmanagement sind zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 271 Personen, inklusive 6 Auszubildende beschäftigt. Davon sind 217 Personen Frauen, was einem Anteil von 80 % entspricht.

Vergütungsstruktur im Geschäftsbereich Department- und Patientenmanagement

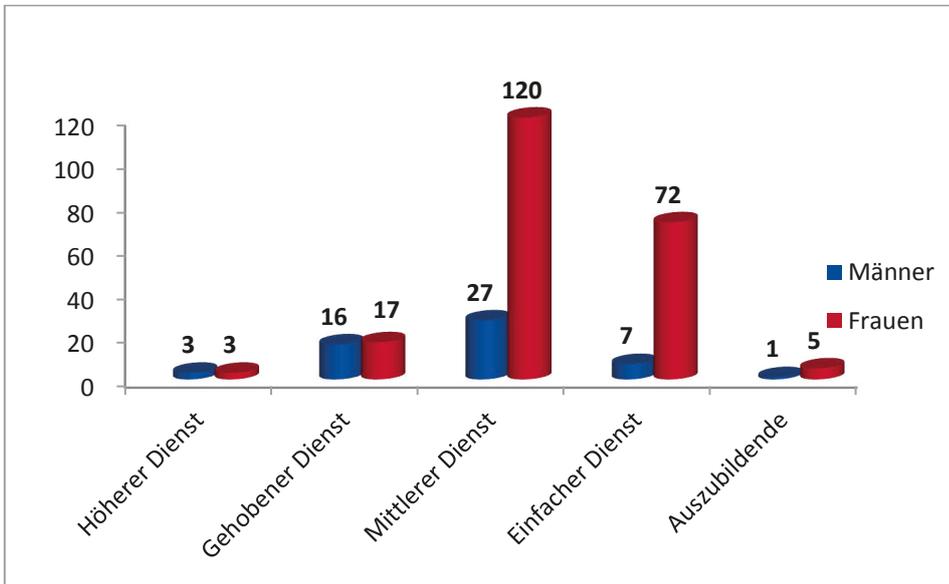


Abbildung 24

Vergütungsstruktur der Leitungspositionen im Geschäftsbereich Department- und Patientenmanagement

Laufbahn	Entgelt-/Besoldungsgruppen	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
Höherer Dienst	A13 - A16 (LBesG)/ E13 - E14 (TV-UK; TV-L)/ Außer tariflich Beschäftigte	3	3	6	50%
Gehobener Dienst	A9 - A13S (LBesG)/ E9 - E12A (TV-UK; TV-L)	8	10	18	44%
Gesamt		11	13	24	46%

Abbildung 25

Im Geschäftsbereich Department- und Patientenmanagement zeigt sich generell ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Führungsebene sowie in deren Vergütungsstruktur.

Ziel: Beibehaltung des Frauenanteils im Geschäftsbereich Department- und Patientenmanagement in Führungspositionen.

2.2.1.3 Geschäftsbereich Dienstleistungen

Im Geschäftsbereich Dienstleistungen sind zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 1.304 Personen, inklusive 13 Auszubildende beschäftigt. Davon sind 900 Personen Frauen, was einem Anteil von 69 % entspricht.

Vergütungsstruktur im Geschäftsbereich Dienstleistungen

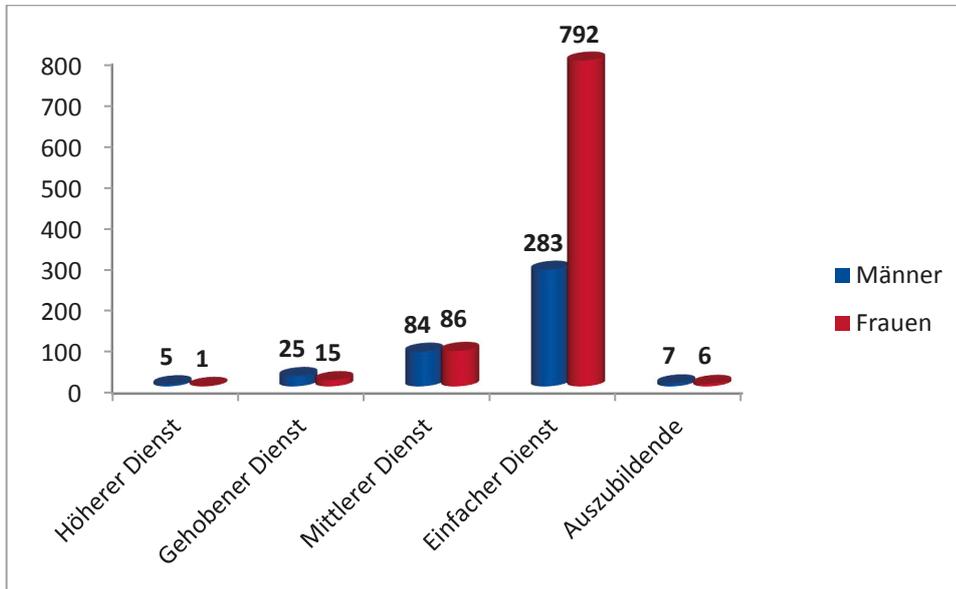


Abbildung 26

Vergütungsstruktur der Leitungspositionen im Geschäftsbereich Dienstleistungen

Laufbahn	Entgelt-/Besoldungsgruppen	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
Höherer Dienst	A13 - A16 (LBesG)/ E13 - E14 (TV-UK; TV-L)/ Außer tariflich Beschäftigte	1	5	6	17%
Gehobener Dienst	A9 - A13S (LBesG)/ E9 - E12A (TV-UK; TV-L)	7	13	20	35%
Gesamt		8	18	26	31%

Abbildung 27

Im Geschäftsbereich Dienstleistungen zeigt sich in der Führungsebene sowie in deren Vergütungsstruktur eine Unterrepräsentanz des weiblichen Geschlechts.

Ziel: Nach Möglichkeit soll der Frauenanteil im Leitungsbereich des Geschäftsbereichs Dienstleistungen erhöht werden. Insbesondere bei kommenden Stellenbesetzungen soll die Beauftragte für Chancengleichheit bei der Besetzung von Leitungspositionen frühzeitig in das Verfahren einbezogen werden.

2.2.1.4 Geschäftsbereich Personal

Im Geschäftsbereich Personal sind zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 107 Personen, inklusive 13 Auszubildende (die Gesamtheit der DH-Studenten sind im Geschäftsbereich Personal verortet) beschäftigt. Davon sind 87 Personen Frauen, was einem Anteil von 81 % entspricht.

Vergütungsstruktur im Geschäftsbereich Personal

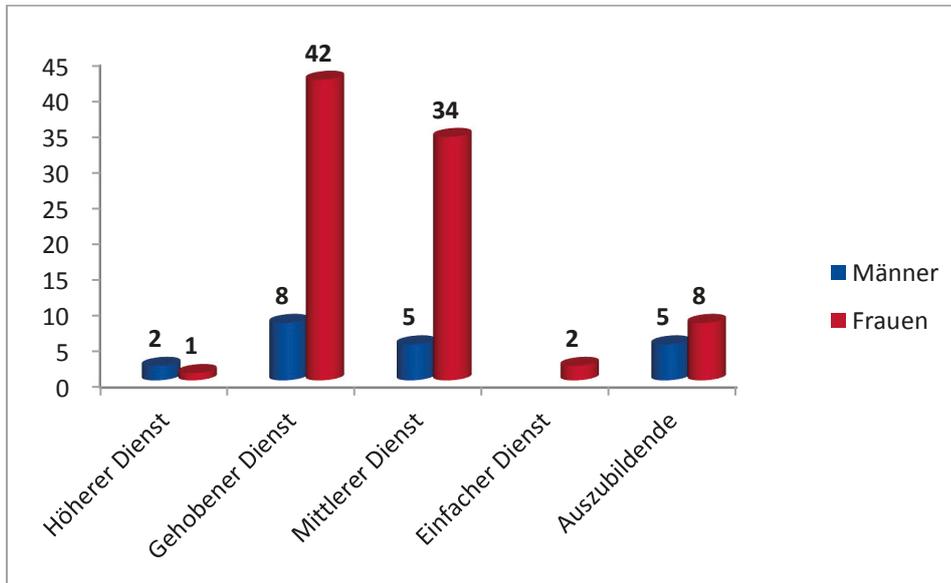


Abbildung 28

Vergütungsstruktur der Leitungspositionen im Geschäftsbereich Personal

Laufbahn	Entgelt-/Besoldungsgruppen	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
Höherer Dienst	A13 - A16 (LBesG)/ E13 - E14 (TV-UK; TV-L)/ Außertariflich Beschäftigte		2	2	0%
Gehobener Dienst	A9 - A13S (LBesG)/ E9 - E12A (TV-UK; TV-L)	11	1	12	92%
Gesamt		11	3	14	79%

Abbildung 29

Im Geschäftsbereich Personal sind 14 Personen in Führungspositionen. Hinsichtlich deren Vergütungsstruktur zeigt sich eine Unterrepräsentanz der Frauen im Bereich der Laufbahngruppe des höheren Dienstes.

Ziel: Nach Möglichkeit soll der Frauenanteil im Geschäftsbereich Personal im Bereich der Laufbahngruppe des höheren Dienstes erhöht werden. Insbesondere bei kommenden Stellenbesetzungen soll die Beauftragte für Chancengleichheit bei der Besetzung von Führungspositionen frühzeitig in das Verfahren einbezogen werden.

2.2.1.5 Geschäftsbereich Technik

Im Geschäftsbereich Technik sind zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 187 Personen, inklusive 9 Auszubildende beschäftigt. Davon sind 16 Personen Frauen, was einem Anteil von 9 % entspricht.

Vergütungsstruktur im Geschäftsbereich Technik

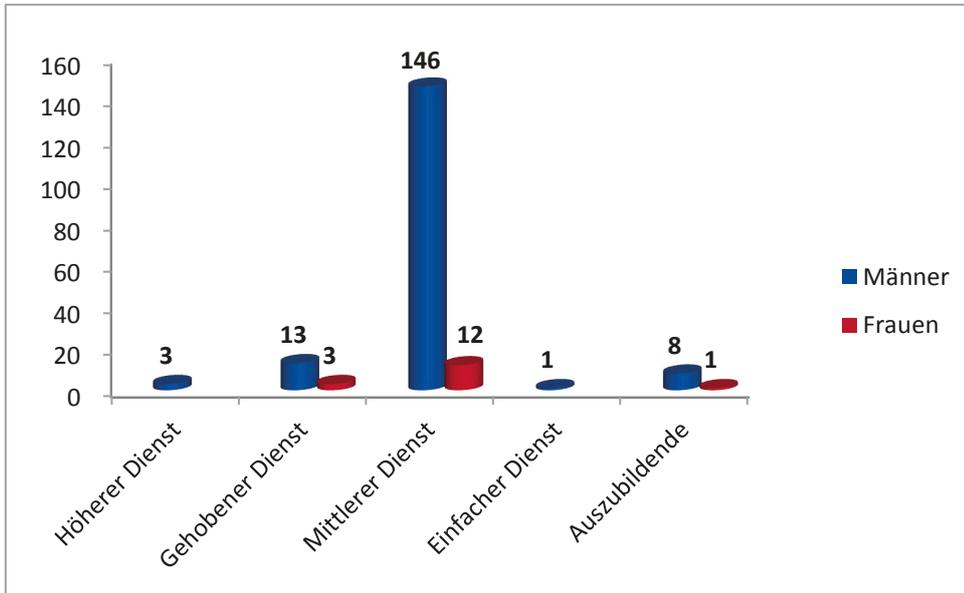


Abbildung 30

Vergütungsstruktur der Leitungspositionen im Geschäftsbereich Technik

Laufbahn	Entgelt-/Besoldungsgruppen	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
Höherer Dienst	A13 - A16 (LBesG)/ E13 - E14 (TV-UK; TV-L)/ Außertariflich Beschäftigte		3	3	0%
Gehobener Dienst	A9 - A13S (LBesG)/ E9 - E12A (TV-UK; TV-L)	1	4	5	20%
Gesamt		1	7	8	13%

Abbildung 31

Im Geschäftsbereich Technik zeigt sich in der Führungsebene sowie in deren Vergütungsstruktur eine starke Unterrepräsentanz des weiblichen Geschlechts.

Ziel: Der Frauenanteil im Geschäftsbereich Technik soll generell erhöht werden. Damit einhergehend soll auch der Frauenanteil im Leitungsbereich des Geschäftsbereichs Technik nach Möglichkeit erhöht werden. Insbesondere bei kommenden Stellenbesetzungen soll die Beauftragte für Chancengleichheit bei der Besetzung von Leitungspositionen frühzeitig in das Verfahren einbezogen werden.

2.2.1.6 Klinikrechenzentrum

Im Klinikrechenzentrum sind zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 128 Personen, inklusive 7 Auszubildende beschäftigt. Davon sind 28 Personen Frauen, was einem Anteil von 22 % entspricht.

Vergütungsstruktur im Klinikrechenzentrum

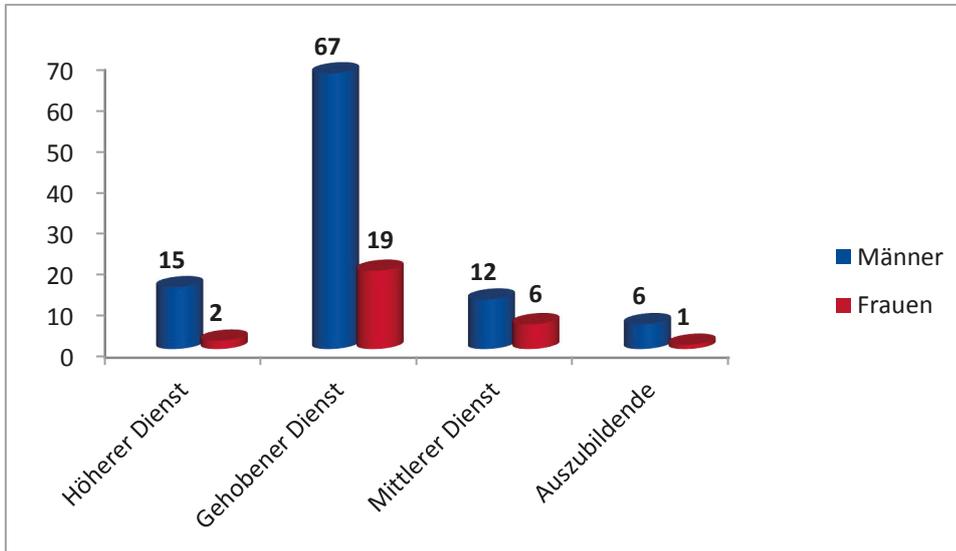


Abbildung 32

Vergütungsstruktur der Leitungspositionen im Klinikrechenzentrum

Laufbahn	Entgelt-/Besoldungsgruppen	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen in %
Höherer Dienst	A13 - A16 (LBesG)/ E13 - E14 (TV-UK; TV-L)/ Außertariflich Beschäftigte		11	11	0%
Gehobener Dienst	A9 - A13S (LBesG)/ E9 - E12A (TV-UK; TV-L)		3	3	0%
Gesamt			14	14	0%

Abbildung 33

Im Klinikrechenzentrum ist die Führungsebene ausschließlich männlich besetzt.

Ziel: Der Frauenanteil im Klinikrechenzentrum soll generell erhöht werden. Damit einhergehend soll auch der Frauenanteil im Leitungsbereich des Klinikrechenzentrums nach Möglichkeit erhöht werden. Insbesondere bei kommenden Stellenbesetzungen soll die Beauftragte für Chancengleichheit bei der Besetzung von Leitungspositionen frühzeitig in das Verfahren einbezogen werden.

2.2.2 Pflege

In der Pflege sind zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 3.489 Personen, inklusive 629 Auszubildende beschäftigt. Davon sind 2.739 Personen Frauen, was einem Anteil von 79 % entspricht.

Vergütungsstruktur in der Pflege

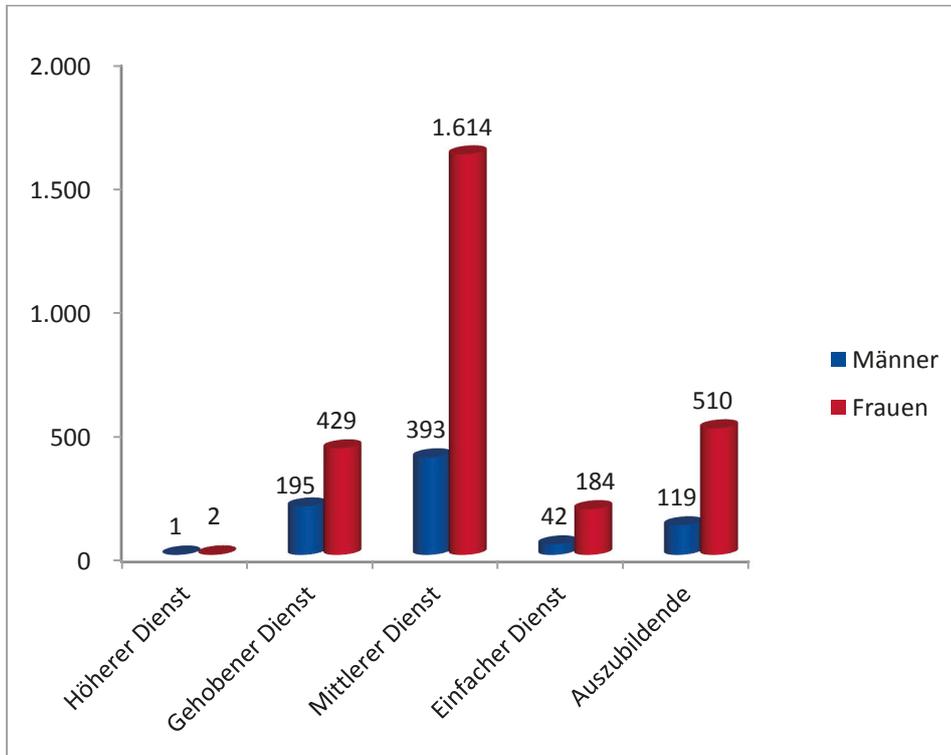


Abbildung 34

Vergütungsstruktur der Leitungspositionen in der Pflege

Laufbahn	Entgelt-/Besoldungsgruppen			Anteil	
		Frauen	Männer	Gesamtergebnis	Frauen in %
Höherer Dienst	A13 - A16 (LBesG)/ E13 - E14 (TV-UK; TV-L)/ Außertariflich Beschäftigte	1	1	2	50%
Gehobener Dienst	A9 - A13S (LBesG)/ E9 - E12A (TV-UK; TV-L)	69	31	100	69%
Gesamt		70	32	102	69%

Abbildung 35

In der Pflege zeigt sich generell ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Führungsebene sowie in deren Vergütungsstruktur.

Ziel: Beibehaltung des Frauenanteils in Führungspositionen im Bereich der Pflege.

2.3 Zusammenfassung, Ziele und Maßnahmen – nichtwissenschaftlicher Dienst

Zusammenfassend lässt sich für den nichtwissenschaftlichen Bereich festhalten, dass vielfach eine Überrepräsentanz von Männern in Leitungspositionen vorliegt. In den Karrierestufen darunter zeigt sich ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis. Die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt sich für Frauen immer noch ausgeprägter dar als für Männer in gleichen Familienkonstellationen. Die Vermutung liegt nahe, dass dies kulturell und gesellschaftlich bedingt ist.

In einigen Laufbahngruppen ist der Verdienst nicht sehr hoch oder durch Teilzeitbeschäftigung reduziert. Beschäftigte in der Pflege sind körperlich als auch durch Schichtdienst- und Wochenendarbeit einer hohen Belastung ausgesetzt. Private Belastung und Verantwortung wie die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen übernehmen in den Familien sehr oft Frauen.

Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten sind in der Verwaltung, in der Pflege bzw. in den technischen Bereichen unterschiedlich und zum Teil, trotz Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten, begrenzt. Führungsrollen sind in der Regel in Vollzeit wahrzunehmen. Damit sind diese von Beschäftigten, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren wollen, häufig nicht oder nur unter Inkaufnahme von Kompromissen wahrnehmbar. Zur generellen Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind insbesondere für Frauen flexible Arbeitszeitmodelle von besonderer Bedeutung. Hier kann das UKF seine Beschäftigten durch das Angebot von familien- und altersgerechten Arbeitszeitmodellen unterstützen. Da Teilzeitbeschäftigte üblicherweise vormittags und damit parallel tätig sind, ist bei zukünftigen Raumplanungen ein erhöhter Gebäude- und Raumbedarf zu berücksichtigen. Förderlich ist darüber hinaus das erweiterte Angebot von KITA-Plätzen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte durch die Wiederaufnahme des Audits Familie & Beruf gefördert werden.

Das Ziel des UKF muss es nach wie vor sein, den Frauenanteil in Leitungspositionen systematisch zu steigern. Zur Erreichung des Ziels soll bei kommenden Besetzungen von Leitungspositionen die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig in das Verfahren einbezogen werden und noch gezielter auf eine ausreichende Zahl von weiblichen Bewerbern hingewirkt werden. In den unterrepräsentierten Bereichen sollen bei gleichen Ausgangsvoraussetzungen insbesondere Frauen eingestellt werden oder aus dem Bestandspersonal mit Hilfe von Führungskräfteentwicklungsprogrammen Potentialträgerinnen dorthin entwickelt werden.

3 ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSFELDER

3.1 Bewerbermanagement

In 2019 erfolgt die Einführung einer Softwarelösung für das Bewerbermanagement. Durch die Unterstützung der Softwarelösung werden die Prozesse am Klinikum von der Genehmigung der Ausschreibung über die Stellenausschreibung, der Bewerberverwaltung bis hin zu Teilen des Einstellungsprozesses digital abgebildet. Das Verfahren wird dadurch standardisiert und einheitliche Schreiben implementiert. In diesem Zusammenhang werden u. a. auch interne Talentpools aufgebaut, bei denen der Kontakt mit wechselwilligen Beschäftigten, zu qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern sowie Praktikantinnen und Praktikanten im Rahmen der Nachwuchsförderung gehalten werden kann.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird durch die Softwarelösung gemäß § 9 Abs. 3 Chancengleichheitsgesetz in jeden Bewerbungsprozess – beginnend bei der Stellenausschreibung – frühzeitig beteiligt. Des Weiteren ist es durch die geschaffene Transparenz gemäß § 10 Chancengleichheitsgesetz einfacher möglich, die Verfahren zu begleiten und ggf. an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.

Bisher wurden Stellen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen am Universitätsklinikum Freiburg grundsätzlich in der Dienststelle sowie öffentlich ausgeschrieben. Der Ausschreibungstext ist so formuliert, dass Frauen und Männer in gleicher Weise angesprochen werden.

Darüber hinaus erfolgt in jeder Ausschreibung der ausdrückliche Hinweis, dass - soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen - Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, soweit es die Aufgaben zulassen (§ 9 Abs. 1 und 2 Chancengleichheitsgesetz).

3.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Als Teil der Strategischen Personalentwicklung wird auch die Personalbindung in Form eines Leitfadens „Wiedereinstieg nach Elternzeit und Beurlaubung“ unterstützend eingesetzt. Damit wird eine Grundlage geschaffen, die ein strukturiertes Vorgehen ermöglicht und den Wiedereinstieg insbesondere für Frauen erleichtert. Der Leitfaden ist ein Instrument der strategischen Personalentwicklung und dient als Grundlage zur Personalplanung gerade auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist besonders in Berufen mit Schichtdiensten und Überstunden ein schwieriges Unterfangen. Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie brauchen nicht nur Mütter und Väter, sondern auch pflegende Angehörige. Viele Menschen gehen bei der Pflege eines/einer Angehörigen bis an die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Bereits heute hat jeder/jede zehnte Beschäftigte in Deutschland pflegerische Verantwortung für Eltern, den Partner/die Partnerin oder ein Kind.

Der Familienservice ist Beratungs- und Koordinierungsstelle für familiengerechte Maßnahmen am Klinikum. Er dient allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Klinikums als erste Anlaufstelle bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und informiert über bestehende Angebote wie Kleinkindbetreuung, Kinder- und Ferienbetreuung.

Darüber hinaus erfolgt auch eine Beratung über die allgemeinen Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Unterstützung bei der Suche nach freien Kindergarten- und Krippenplätzen. Zudem werden interne und externe Fachexperten/Fachexpertinnen und Kontaktstellen vermittelt.

Es wird angestrebt, das Vereinbarkeitsthema um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu erweitern und die Akzeptanz von Elternzeit, insbesondere auch für Väter weiter zu fördern.

3.2.1 Kinderbetreuung für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren

Für die Betreuung von Kleinkindern im Alter von 3 Monaten bis zu 3 Jahren stehen insgesamt 102 Ganztagesbetreuungsplätze in verschiedenen Kooperationseinrichtungen zur Verfügung. Das Betreuungsangebot richtet sich an Beschäftigte mit einem Arbeitsumfang von mindestens 50% der üblichen Wochenarbeitszeit. Die Plätze werden durch ein interdisziplinär besetztes Gremium mittels eines Vergabesystems anhand von Kriterien zweimal jährlich vergeben.

Einrichtung	Beschreibung	Besonderheiten	Plätze
Junikäfer 07:00-18:00 Uhr	Die Junikäfer bieten qualitative hochwertige und flexible Kinderbetreuungsangebote an verschiedenen Standorten in Freiburg an.	Betreuung ohne Schließtage möglich	20 Plätze
Wolkengarten 05:45-18:00 Uhr	Der Wolkengarten ist eine Verbunds-Betriebskita von Universität, Uniklinik, Medizinischen Fakultät und Studierendenwerk. Betreiber der Kita ist das Jugendhilfswerk Freiburg e.V.	frühe Öffnungszeiten ab 05:45 Uhr	30 Plätze
St. Josef in den Westarkaden 07:00-17:00 Uhr	Die Kita St. Josef bietet den Vorteil, dass diese nah beim Verwaltungsgebäude liegt. Sie wird von der katholischen Gesamtkirchengemeinde Freiburg betrieben.	Nähe zum Verwaltungsgebäude	30 Plätze
UniKita Murrelgarten 07:30-17:30 Uhr	In unmittelbarer Nähe zur Klinik für Dermatologie und Venerologie und zur Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie befindet sich die Einrichtung Murrelgarten. Träger ist der Familienservice gGmbH, eine universitäre Tochtergesellschaft.	Nähe zur Dermatologie und Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie	2 Plätze
KiK - Kindergruppe im Klinikum e.V. 07:00-17:15 Uhr	Seit 1997 stellt das Klinikum Räume für die Betreuung zur Verfügung. Die Einrichtung, die in den Anfangszeiten durch freiberufliche Betreuerinnen geführt wurde, ist seit November 1999 eine Elterninitiative und ein eingetragener, gemeinnütziger Verein.	Nähe zum Klinikcampus	10 Plätze

3.2.2 Kinderbetreuung für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren

Für die Betreuung von Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt stehen insgesamt 100 Ganztagesbetreuungsplätze zur Verfügung. Das Betreuungsangebot richtet sich an Beschäftigte mit einem Arbeitsumfang von mindestens 50% der üblichen Wochenarbeitszeit. Da es eine begrenzte Anzahl an Betreuungsplätzen gibt, besteht keine Garantie auf einen Betreuungsplatz. Der gesetzliche Anspruch auf einen Betreuungsplatz besteht gegenüber der Wohnortgemeinde.

Die Plätze werden durch ein interdisziplinär besetztes Gremium vergeben. Dieses tagt mindestens einmal im Jahr um die Plätze für das kommende Kindergartenjahr zu vergeben. Bei Bedarf kann das Gremium auch unterjährig einberufen werden.

Einrichtung	Beschreibung	Besonderheiten	Plätze
Betriebskita 06:15-18:00 Uhr	Die betriebseigene Kita verfügt über 80 Ganztagesbetreuungsplätze und bietet die Vorteile, dass sie sich in unmittelbarer Nähe zum Klinikum befindet sowie über lange Öffnungszeiten verfügt.	Frühen Öffnungszeiten ab 06:15 Uhr, 16 Schließtage pro Jahr	80 Plätze
Kita Farbenfroh 07:00-18:00 Uhr	Die Kita befindet sich zentral in klinikumsnähe und verfügt über zwei Kindergarten- und einer Krippengruppe. Die Kita wird durch die Junikäfer betrieben, welche qualitativ hochwertigen und flexiblen Kinderbetreuungsangebote anbieten.	15 Schließtage pro Jahr	20 Plätze

3.2.3 Ferienbetreuung

Der Familienservice organisiert für die Kinder unserer Beschäftigten ein vielfältiges Programm an Ferienbetreuungen. Das Angebot richtet sich an Kinder im Alter von 3 bis 16 Jahren.

Altersgruppe	Angebote	Plätze
Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren	Während den Pfingst- und Sommerferien wird eine Betreuung für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren angeboten. Die Betreuung übernimmt erfolgt in der betriebseigenen Kindertagesstätte. Betreuungszeiten sind täglich von 07:30-16:30 Uhr.	12 Plätze pro Ferienwoche
Kinder im Alter von 5 bis 12 Jahren	In allen Ferien wird für Kinder im Alter von 5 bis zu 12 Jahren eine Ferienbetreuung angeboten. Diese findet in Kooperation mit der Freiburger Turnerschaft von 1844 e.V. statt. Um die Ferienbetreuung flexibel gestalten zu können, können Eltern zwischen einer Halbtages- und Ganztagesbetreuung auswählen. Wahlweise ist die Halbtagesbetreuung mit oder ohne Mittagessen.	Anmeldungen bis zu 4 Wochen vor Betreuungsbeginn möglich
Feriencamps von 6 bis 16 Jahren	In Kooperation mit der Freiburger Turnerschaft von 1844 e.V. werden verschiedene Themencamps (ohne Übernachtung) angeboten, z.B. Fußball- oder Zirkuscamp. Es können alle Feriencamps halb- oder ganztags gebucht werden.	5 Plätze pro Ferienwoche in jedem Camp

3.2.4 Arbeitszeitregelungen am Klinikum

Moderne flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeit, Gleitzeitarbeit oder auch Arbeitszeitkonten werden angeboten und genutzt. Sie sind Teil des strategischen Personalentwicklungskonzeptes zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Durch Telearbeitsangebote kann die Arbeitsorganisation flexibilisiert werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Interesse sowohl des Klinikums als auch im Interesse der Beschäftigten sinnvoll zu gestalten. Telearbeitsplätze sollen bevorzugt durch Beschäftigte mit Familienpflichten besetzt werden.

3.2.5 Pflege und Beruf

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf stellt viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor eine große Herausforderung. Daher soll das Angebot erweitert werden, indem sich Betroffene über eine Website informieren können und die Informationen klinikumsweit über Flyer verteilt werden.

Zudem gibt es Infoveranstaltungen mit Vorträgen und Informationsständen für pflegende Angehörige, welche von der Beauftragten für Chancengleichheit sowie dem Personalrat ausgerichtet wird. Die Veranstaltung richtet sich nicht nur an betroffene Angehörige, sondern auch an alle interessierte/n Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daneben werden im Fachbereich Fortbildung auch zweitägige Seminare zur Thematik angeboten.

3.2.6 Teilzeitausbildung

Die vierjährige Teilzeitausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege richtet sich an Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern, Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen oder Wiedereinsteiger/innen. Die Theorieblöcke sind von Montag bis Freitag von 08:30 bis 13:30 Uhr. Während der Praxisphasen durchlaufen die Auszubildenden unterschiedliche Stationen. Der Praxiseinsatz dauert in der Regel zwischen sechs und acht Wochen und beinhaltet auch Schichtdienste zu familienfreundlichen Zeiten sowie Dienste an Wochenenden und Feiertagen.

Neben dem Angebot der Teilzeitausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege besteht in allen Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz die Möglichkeit, diese in Teilzeit zu absolvieren.

3.3 Fort- und Weiterbildung bzw. Karriereförderung

Das Universitätsklinikum bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein breites Leistungsspektrum aus offenem Programm und maßgeschneiderten, abteilungsinternen Seminaren. Das umfassende Fortbildungsprogramm bietet ein breites Spektrum zur Weiterentwicklung der Kompetenzfelder an mit dem Ziel, bestehende Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und neue Fähigkeiten zu entwickeln. Im Kern des Kompetenzmodells steht die berufliche Handlungskompetenz. Diese wird durch die Schnittmengen der Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz im Rahmen der Fortbildungen gefördert. Das Ziel ist die Förderung der beruflichen Handlungskompetenz über alle Berufsgruppen hinweg.

Durch die multiprofessionelle Ausrichtung unserer Seminare wird die Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen gefördert. Dadurch verbessern sich ebenfalls der berufsgruppenübergreifende Austausch und die Transparenz zwischen den Fachbereichen. Auf diese Art und Weise ergeben sich wertvolle Synergien. Durch die verschiedenen Perspektiven und Zusammenarbeit kommt es zu einer Erweiterung ihrer Kompetenzfelder und zu einer Professionalisierung der Handlungskompetenz.

Bei den Führungskräften wird ein weiterer Schwerpunkt auf die Förderung der Interprofessionalität, der Veränderungsbereitschaft, des unternehmerischen Handelns und der Dienstleistungsfähigkeit gelegt. Mit Kursen in Führung und Management sowie dem für 2019 geplanten neuen Basislehrgang für Führungskräfte bietet das Universitätsklinikum insbesondere auch Frauen Grundlagen zur Entwicklung von Führungskompetenzen an. Hierbei wird angestrebt, dass mindestens die Hälfte der Teilnehmenden weiblich ist und Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanz bevorzugt berücksichtigt werden.

Viele Seminarangebote werden in den Vormittagsstunden angeboten, damit auch Teilzeitbeschäftigte während der Arbeitszeit an Seminaren teilnehmen können. Daneben gibt es auch frauenspezifische Fortbildungen, wie z. B. Selbstverteidigung oder Rhetorik für Frauen. Dies wird in Zukunft fortgeführt. Für beurlaubte Beschäftigte besteht die Möglichkeit auch an den im Internet zugänglichen Fortbildungsmaßnahmen am Universitätsklinikum Freiburg teilzunehmen.

Darüber hinaus werden eine Vielzahl von Weiterbildungen in der Pflege sowie ein Studium der Pflegewissenschaften (Bachelor und Master) angeboten, die die Weiterqualifikation unterstützen. Neben der Weiterentwicklung der fachlichen Expertise gibt es somit auch die Möglichkeit, auf Führungspositionen vorbereitet zu werden.

Für die Beschäftigten sind im Hinblick auf ihre Karriereplanung die jährlichen Mitarbeitergespräche zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit der jeweiligen Führungskraft von Vorteil. Hierbei können u. a. auch Interessen und Entwicklungsmöglichkeiten besprochen und Maßnahmen eingeleitet werden. Die jährlichen Mitarbeitergespräche sind ein verpflichtender Standard am Universitätsklinikum.

Somit wird die berufliche Fort- und Weiterbildung der weiblichen Beschäftigten gemäß § 12 Chancengleichheitsgesetz gefördert. Zukünftig sollen noch gezieltere Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die eine Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen vorbereiten soll. Daher wird bei der Seminarplanung im Vorfeld die Beauftragte für Chancengleichheit mit einbezogen und auch gewünschte Themen in den Seminkatalog gemäß § 12 Chancengleichheitsgesetz mit aufgenommen.

3.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit von Beschäftigten zu schützen und zu fördern sowie die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich zu gestalten sind die Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) am Universitätsklinikum Freiburg. Um die vielfältigen gesundheitsfördernden Angebote für Beschäftigte unter einem Dach zu zentralisieren, weiter auszubauen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch umfangreicher zu informieren, wurde zum 01.10.2018 eine BGM-Koordinatorin bei der Stabsstelle Strategische Personalentwicklung angesiedelt.

Bei der Entwicklung der Konzepte für das BGM wird explizit berücksichtigt, dass Frauen und Männer sich in Bezug auf die Krankheiten und gesundheitlichen Einschränkungen sowie hinsichtlich ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen wesentlich unterscheiden. Dies zeigt sich bspw. daran, dass sie auf verschiedene Weise mit gesundheitlichen Belastungen umgehen und das Angebot von Vorsorge- und Versorgungsleistungen unterschiedlich in Anspruch nehmen.

3.5 Schutz vor sexualisierter Gewalt

Sexuelle Belästigung

Auch am Universitätsklinikum Freiburg sind sexuelle Belästigung und Stalking leider noch immer Realität. Das Universitätsklinikum stellt sich diesem Missstand offensiv entgegen und weist ganz deutlich darauf hin, dass sexuelle Belästigung und Stalking verboten sind und am Universitätsklinikum Freiburg nicht geduldet werden. Alle Menschen, die am Universitätsklinikum arbeiten, haben das Recht, dies ohne jegliche Form von Diskriminierung zu tun. Der Klinikumsvorstand hat bereits 2009 ein Handlungskonzept bei sexueller Belästigung und Stalking verabschiedet. Im März 2018 hat der Vorstand beschlossen, dass Führungskräfte verpflichtend an einer Schulung teilnehmen.

Betroffene haben die Möglichkeit sich an die im Handlungskonzept benannten Ansprechpersonen oder direkt an ihre vorgesetzten Personen zu wenden, um einen professionellen Umgang zu gewährleisten.

https://www.uniklinik-freiburg.de/fileadmin/mediapool/10_andere/chancengleichheit/pdf/Handlungskonzept_Sexuelle_Belaestigung-Stalking_2017-XI.pdf

Anlage 1

Leistungspositionen: Wertung nach Stellenbezeichnung*

Stelle	Bezeichnung	Anmerkung
89000005	AbteilungsleiterIn	
89500680	AkademieleiterIn	
89000010	Äztl. DirektorIn	
89501400	Äztl. LeiterIn	
89501677	DirektorIn	
89502950	DirektorIn Verwaltung	
89500075	DV-GruppenleiterIn	
89000330	GeschäftsbereichsleiterIn	
89000325	Geschäftsf. DirektorIn	
89500678	Geschäftsf. Oberarzt/-ärztin	
89501025	GeschäftsführerIn	
89502101	GeschäftsstellenleiterIn	
89000340	GruppenleiterIn	
89000345	HandwerksmeisterIn	
89500400	Hauswirtschaftl. BetriebsleiterIn	
89500198	InstitutsdirektorIn	
89502679	InstitutsleiterIn	
89000405	Kfm. DirektorIn	Vorstand
89000485	KüchenmeisterIn	
89500200	LaborleiterIn	
89500000	Leitende Hebamme	
89501102	Leitende Lehrkraft	
89502376	Leitende/r Medizinphysiker/in	
89501851	Leitende/r MTRA	
89000545	Leitende/r Oberarzt/-ärztin	
89500952	Leitende/r PsychologIn	
89500525	Leitender Ärztlicher Direktor	Vorstand

Stelle	Bezeichnung	Anmerkung
89501250	LeiterIn Einrichtung	
89500186	LeiterIn Funktionseinheit	
89501026	LeiterIn Lehrorthoptik	
89500201	LeiterIn Sonstige Org.Einheit	
89502734	LeiterIn Sozialdienst	
89502725	LeiterIn Springerpool-Zentrale	
89500427	LeiterIn Stabsstelle	
89502500	LeiterIn Unternehmenskommunikation	
89500199	LeiterIn Zentrale Einr.	
89502425	Leitung Kindertagesstätte	
89502151	Medizinischer DirektorIn	
89500900	Pädagogische Leitung	
89501475	Personalratsvorsitzende/r	
89000670	PflegedienstleiterIn	
89000680	PflegedirektorIn	Vorstand
89500202	SachgebietsleiterIn	
89000785	SchulleiterIn	
89000800	SektionsleiterIn	
89500194	Stabstelle Pflegedienst	
89000820	StationsleiterIn	
89500426	TeamleiterIn	
89501830	TeamleiterIn Personal	
89000535	Techn. AssistentIn Ltd.Med.	
89000940	VerwaltungsreferentIn	
89501836	Wissenschaftl. DirektorIn	
89001010	ZahntechnikermeisterIn	
89502850	Zentrale Leitung ZSVA	

* *excl. stellvertretende und kommissarische LeiterInnen*



UNIVERSITÄTSKLINIKUM FREIBURG
Geschäftsbereich Personal
Breisacher Straße 153 | 79110 Freiburg

www.uniklinik-freiburg.de

Stand bei Drucklegung

Redaktion: ©2019 Universitätsklinikum Freiburg
Fotos: Britt Schilling
Gestaltung: Medienzentrum