



Gleichstellungsplan

Universitätsklinikum Jena

2024 - 2029

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Gleichstellung am Universitätsklinikum Jena	3
1.1. Grundlagen der Gleichstellungsarbeit	3
1.2. Gleichstellungsziele	4
1.3. Gleichstellungsstruktur	5
1.4. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	6
1.5. Gremien	7
1.6. Wahl der Gleichstellungsbeauftragten	7
2. IST-Betrachtung der Beschäftigungsstruktur	8
2.1. Studierende, Promovierende, Habilitierende, Professuren	8
2.2. Beschäftigte gesamt am UKJ	12
2.3. Ärztlicher Dienst	13
2.4. Naturwissenschaftlicher Dienst	15
2.5. Pflege- und Funktionsdienst	17
2.6. Medizinisch-Technischer Dienst	18
2.7. Technischer Dienst	20
2.8. Wirtschafts- und Versorgungsdienst	21
2.9. Verwaltungsdienst	23
2.10. Auszubildende, Praktikanten, BFD und FSJ	24
3. Gleichstellungsmaßnahmen und -ziele	25
3.1. Verfahrensweisung „Umgang mit Diskriminierung und Belästigung am UKJ“	25
3.2. Fortbildungsmaßnahmen	26
3.3. Vorlesungen für Studierende	26
3.4. Mutterschutz und Karriere	26
3.5. Geschlechtergerechte Sprache am UKJ	27
3.6. Rahmenbedingungen zum Ausgleich familiärer und beruflicher Aufgaben - Familienbüro ...	28
3.7. Diversität in Teamstrukturen	29
3.8. Chancengleichheit in der Verwirklichung von Karrierezielen und Führungstätigkeit	31
3.9. Nutzung von Netzwerken	31
4. Weiteres Vorgehen	32
4.1. Perspektiven	32
4.2. Berichterstattung und Erfolgskontrolle	33

Vorwort

Das Leben der Menschen in Deutschland hat sich in den vergangenen Jahren verändert, ist vielfältiger geworden.

Doch nach wie vor unterscheiden sich die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern gerade im beruflichen Sektor zum Teil auch heute noch deutlich voneinander. Gleichstellung ist also noch immer eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Eine Aufgabe die durch alle Bevölkerungsschichten gelebt werden muss.

Denn, kein Mensch darf aufgrund seiner ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder seiner sexuellen Identität benachteiligt oder diskriminiert werden.

Dem Universitätsklinikum Jena als größter Arbeitgeber der Region kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu, denn tatsächlich gelebte Gleichstellung bedeutet auch Attraktivität für zukünftige Beschäftigte.

Durch eine ausgeglichene und gerechte Personalpolitik und Personalentwicklung ist es dem UKJ in der Vergangenheit gelungen, Gleichstellung in den Fokus zu rücken und somit den Beschäftigten gleiche Chancen bei der Verwirklichung individueller Karriere- und Lebensziele anzubieten und einzuräumen.

Dies war und ist möglich, weil die Rahmenbedingungen für die notwendigen Strukturen einer Umsetzung einer geschlechtergerechten Politik geschaffen worden sind.

Anteil daran hat die Novellierung des Thüringer Hochschulgesetz im April 2018, welches seitdem eine Gleichstellungsbeauftragte nicht nur für die Medizinische Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität, sondern für das Universitätsklinikum Jena vorsieht. Damit ist die Gleichstellungsbeauftragte des UKJ verantwortlich für die Gleichstellung aller Beschäftigten am Klinikum.

1. Gleichstellung am Universitätsklinikum Jena

1.1. Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Artikel 23

„Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgeltes sicherzustellen.

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

Grundgesetz, Artikel 3

„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.“

Verfassung des Freistaates Thüringen, Artikel 2

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land, seine Gebietskörperschaften und andere Träger der öffentlichen Verwaltung sind verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern.“

Thüringer Gleichstellungsgesetz, Paragraph 2 Absatz 1

„Dieses Gesetz dient der Verwirklichung der in der Verfassung des Freistaats Thüringen festgelegten Verpflichtung [...] die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung werden Frauen und Männer nach Maßgabe dieses Gesetzes gefördert.“

Thüringer Hochschulgesetz, Paragraph 6

„Die Hochschulen fördern und sichern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter; sie wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hin, dass Personen jedes Geschlechts ihrer Qualifikation entsprechend gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben und bestehende Nachteile beseitigt werden. [...]“

1.2. Gleichstellungsziele

Als im Jahr 2011 der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung veröffentlicht wurde, hat die damalige Sachverständigenkommission in ihrem Gutachten ein Leitbild formuliert, welches auch heute noch an Aktualität nichts verloren hat.

„Wir streben eine Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten an. Die Beschäftigungsfähigkeit von Männern und Frauen wird durch eine gute Ausbildung gesichert. Sie werden befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch eine eigene soziale Sicherung aufzubauen. Die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen und Männern werden gleichermaßen geschätzt und entgolten. Durch eine angemessene Infrastruktur für Kinderbetreuung, schulische Erziehung und Pflege sowie flexiblen Arbeitszeiten in den Unternehmen wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet. Die Erwerbsverläufe werden durch Optionen auf eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder eine

vorübergehende reversible Verkürzung der Arbeitszeit flexibilisiert. Die Gesellschaft unterstützt die Wahrnehmung dieser Optionen zur Kindererziehung und -betreuung, Pflege und Weiterbildung. Es werden besondere Anreize gesetzt, damit die Optionen in den gesellschaftlich gewünschten Feldern sowohl von Frauen als auch von Männern genutzt werden. Die Nutzung dieser Optionen darf nicht zu Nachteilen in der Alterssicherung führen¹.

Gleichstellung am Universitätsklinikum Jena folgt diesem Leitbild in den zentralen Grundsätzen der Chancengleichheit zwischen Frau und Mann, die in allen Kliniken, Instituten und Bereichen umgesetzt werden soll.

Dazu gehört die Möglichkeit, gleichermaßen an der Krankenversorgung, Forschung, Lehre und Verwaltung unabhängig vom Geschlecht teilzunehmen.

Strukturelle Hindernisse die eine Teilhabe und Chancengleichheit erschweren oder behindern, müssen hierzu erkannt, analysiert und beseitigt werden.

Im Konkreten setzt sich das UKJ daher für folgende Schwerpunkte in der Gleichstellung ein:

- (1) Familiengerechte Rahmenbedingungen für die Beschäftigten aller Berufsgruppen und Hierarchiestufen, für Auszubildende und Studierende.
- (2) Diversität in allen Bereichen sowie Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in den Bereichen und Gruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist.
- (3) Chancengleichheit in der Verwirklichung von individuellen Karrierezielen und in Führungstätigkeiten.

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe, die alle Beschäftigte über alle Hierarchieebenen einbezieht.

1.3. Gleichstellungsstruktur

Das UKJ hat seit der Novellierung des Thüringer Hochschulgesetzes im April 2018 eine eigene Gleichstellungsbeauftragte. Sie ist also nicht nur für die Beschäftigten der Medizinischen Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität zuständig, sondern darüber hinaus für alle Beschäftigten des UKJ in Krankenversorgung, Forschung, Lehre, Verwaltung und Dienstleistung.

¹ Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011

Die Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin werden alle drei Jahre vom Fakultätsrat gewählt. Grundlage für die Wahl ist die Grundsatzung des Universitätsklinikum Jena.

Aktuell gibt es nach der Wahl 2023 neben der Gleichstellungsbeauftragten fünf gewählte Vertreterinnen.

Unterstützt wird die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit durch einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro des UKJ. Diese/r ist verantwortlich für die administrativen und organisatorischen Aufgaben und unterstützt somit die Gleichstellungsbeauftragte.

Zusätzlich dazu gibt es seit 2021 Gleichstellungsverantwortliche in den meisten Kliniken, Instituten und Bereichen.

Diese werden durch die Leitungen der Struktureinheiten benannt und dienen als Ansprechpartner für die Beschäftigten und die Führungskräfte bei gleichstellungsrelevanten Themen und Fragestellungen.

In den Jahren 2022 und 2023 hat das UKJ den Gleichstellungsverantwortlichen Schulungen zum Thema Gleichstellung angeboten und durchgeführt. Diese beinhalteten rechtliche Grundlagen, Begriffsbestimmungen, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten im Allgemeinen und am UKJ im Speziellen.

Derzeit werden die Aufgabe, Befugnisse und die Kommunikation der Gleichstellungsverantwortlichen konzeptionell überarbeitet.

1.4. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten wirkt auf die Herstellung der verfassungsrechtlich garantierten Chancengleichheit von Frauen und Männern am UKJ hin.

Sie berät den Klinikumsvorstand und die Führungskräfte zu allen gleichstellungsrelevanten Fragen und Themen.

Sie initiiert Prozesse und Projekte zur Gleichstellung von Frauen und Männern am UKJ und erarbeitet allgemeingültige Verfahrensanweisungen, Richtlinien und Handlungsempfehlungen.

Sie nimmt an den Berufungsverhandlungen für Professuren teil, berät Beschäftigte bei individuellen Fragen zur Gleichstellung und bei Karrierefragen.

1.5. Gremien

Beirat für Gleichstellungsfragen des Universitätsklinikum

Der Beirat für Gleichstellungsfragen unterstützt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und ist in beratender Funktion tätig.

Neben der Gleichstellungsbeauftragten die auch den Vorsitz innehat und ihren gewählten Vertreterinnen, gehöre dem Beirat Beschäftigte aus unterschiedlichen Berufsgruppen des Klinikum an. Der kaufmännische Vorstand des UKJ nimmt beratend an den Sitzungen des Beirates teil.

Der Beirat trifft sich regelmäßig und initiiert Themen und Prozesse um das Thema Gleichstellung am Klinikum weiter mit Leben zu füllen.

Gleichstellungsbeirat der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der FSU Jena und dem Gleichstellungsbeirat der FSU Jena. Sie nimmt an den Sitzungen des Gleichstellungsbeirates als Vertreterin der Medizinischen Fakultät bzw. des Universitätsklinikums teil und ist hier an fakultätsübergreifenden Fragestellungen und Prozessen beteiligt.

1.6. Wahl der Gleichstellungsbeauftragten

Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten regelt die Grundsatzung des Universitätsklinikums Jena wie folgt:

- (1) Die fachliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen soll den umfassenden Anforderungen ihrer Aufgaben gerecht werden; dies setzt ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine durch mehrjährige Tätigkeit im Bereich der Gleichstellung nachgewiesene gleichstellungsspezifische Qualifikation voraus.
- (2) Der Fakultätsrat wählt auf Vorschlag des Beirats für Gleichstellungsfragen aus der Gruppe der hauptberuflich Beschäftigten des Universitätsklinikums Jena die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterinnen.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden für die Dauer von 3 Jahren bestellt. Eine Wiederwahl ist zulässig.

- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sind zur Ausübung ihres Amtes angemessen von ihren sonstigen Dienstaufgaben freizustellen. Hiervon kann gemäß § 6 Abs. 3 S. 8 ThürHG im gegenseitigen Einvernehmen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Universitätsklinikum Jena abgewichen werden.

2. IST-Betrachtung der Beschäftigungsstruktur

Im Folgenden wird zum einen die akademische Entwicklung vom Studium bis hin zur Besetzung der Professuren und zum anderen die strukturelle Zusammensetzung der Beschäftigten betrachtet. Fokus wird hierbei auf die Geschlechterverteilung, aber auch auf die Arbeitszeitmodelle der Vollzeit- und der Teilzeittätigkeit, die Geschlechteranteile bei der Besetzung von Führungspositionen sowie der Inanspruchnahme von Elternzeit betrachtet.

2.1. Studierende, Promovierende, Habilitierende, Professuren

An der Medizinischen Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität beginnen mit beobachtbar

steigender Tendenz deutlich mehr Frauen als Männer mit einem Studium der Humanmedizin oder der Zahnmedizin.

Studienanfänger Medizin	WiSe	SoSe	WiSe	SoSe	WiSe	SoSe
	2020/21	2021	2021/22	2022	2022/23	2023
Männlich	93	2	92	2	91	0
	35,77%	50%	32,17%	33,33%	31,71%	0%
weiblich	167	2	194	4	196	3
	64,23%	50%	67,83%	66,67%	68,29%	100%
gesamt	260	4	286	6	287	3

Studienanfänger Zahnmedizin	WiSe	SoSe	WiSe	SoSe	WiSe	SoSe
	2020/21	2021	2021/22	2022	2022/23	2023
Männlich	17	0	19	-	13	0
	29,82%	0%	33,33%	-	23,21%	0%
Weiblich	40	2	38	-	43	3
	70,18%	100%	66,67%	-	76,79%	100%
gesamt	57	2	57	-	56	3

Es schlossen auch in gleichen Anteilen Männer und Frauen das Studium erfolgreich ab.

Absolventen Medizin	2020	2021	2022
männlich	98	79	85
	37,98%	33,62%	35,86%
weiblich	160	156	152
	62,02%	66,38%	64,14%
Gesamt	98	79	85

Absolventen Zahnmedizin	2020	2021	2022
männlich	17	20	20
	28,33%	36,36%	41,67%
weiblich	43	35	28
	71,67%	63,64%	58,33%
Gesamt	60	55	48

Auch promovieren Frauen häufiger als Männer, sowohl in der Humanmedizin als auch in der Zahnmedizin.

Promotionen Medizin	2020			2021			2022		
männlich		55		68		51			
		45%		36%		30%			
weiblich		66		122		117			
		55%		64%		70%			
gesamt		121		190		168			

Promotion Zahnmedizin	2020			2021			2022		
männlich		10		10		11			
		40%		40%		48%			
weiblich		15		15		12			
		60%		60%		52%			
gesamt		25		25		23			

Dieses Bild kehrt sich in der nächsten Qualifikationsstufe allerdings um. 2020 habilitierten 10 Männer und nur 3 Frauen in der Humanmedizin. 2021 waren es 6 Frauen und 8 Männer und 2022 war das Verhältnis wie 2017 schon einmal ausgeglichen. In den Jahren 2020 bis 2022 waren durchschnittlich 38% der Habilitierten weiblich.

In der Zahnmedizin gab es in den vergangenen Jahren keine Habilitationen.

Medizin	Habilitationen Prüfungsjahr		
	2020	2021	2022
männlich	10	8	4
	77%	61%	50%
weiblich	3	6	4
	23%	46%	50%
Gesamt	13	13	8

Zahnmedizin	Habilitationen Prüfungsjahr		
	2020	2021	2022
männlich	0	0	0
	0%	0%	0%
weiblich	0	0	0
	0%	0%	0%

Im Jahr 2023 wurde 5 außerplanmäßige Professuren besetzt, davon nur eine mit einer Frau. Bei 5 zu besetzenden Professuren wurden 2 Frauen in den Berufungsverfahren ausgewählt.

Hier ist in den letzten Jahren kein Trend in Bezug auf eine ausgewogene Verteilung zwischen Mann und Frau ersichtlich.

Medizin	W1- W3- (C3- und C4-) Professoren							
	2020		2021		2022		2023	
	apl.	Prof.	apl.	Prof.	apl.	Prof.	apl.	Prof.
männlich	4	1	3	6	9	2	4	3
	100%	50%	100%	75%	100%	100%	80%	60%
weiblich	0	1	0	2	0	0	1	2
	0%	50%	0%	25%	0%	0%	20%	40%
Gesamt	4	2	3	8	9	2	5	5

Zahnmedizin	W1- W3- (C3- und C4-) Professoren							
	2020		2021		2022		2023	
	apl.	Prof.	apl.	Prof.	apl.	Prof.	apl.	Prof.
männlich	0	0	0	0	0	0	0	0
	0%	0%	0%	00%	0%	0%	0%	0%
weiblich	0	0	0	0	0	0	0	0
	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gesamt								

Insgesamt gibt es am Klinikum in 2023 82 Professoren und Professorinnen. 22% davon sind weiblich. Hier ist das UKJ in der Geschlechterverteilung seit Jahren nahezu konstant.

Medizin	W1- W3- (C3- und C4-) Professoren							
	2020		2021		2022		2023	
	apl.	Prof.	apl.	Prof.	apl.	Prof.	apl.	Prof.
männlich				63		64		64
		79,5%		77,8%		79%		78%
weiblich		17		18		17		18
		20,5%		22,2%		21%	66	22
Gesamt		83		81		81		82

2.2. Beschäftigte gesamt am UKJ

Am Universitätsklinikum sind deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt. Über 70% aller Beschäftigten am UKJ sind weiblich. Diese Zahlen sind seit Jahren stabil. Vor allem die Pflegeberufe und die medizinisch-technischen Berufe werden von Frauen dominiert.

Anzahl Beschäftigte UKJ		2020	2021	2022
männlich		1733	1761	1788
		28,9%	28,9%	28,9%
weiblich		4267	4340	4395
		71,1%	71,1%	71,1%
Divers		0	0	1
Gesamt		6000	6101	6184

In der Gesamtbetrachtung fällt außerdem auf, dass bei den Beschäftigten die in Teilzeit tätig sind anteilmäßig mehr Frauen in Teilzeit arbeiten, als Männer.

Arbeitszeitformen UKJ		2020	2021	2022	
männlich	TZ	347	373	384	
		20,0%	21,2%	21,5%	
	VZ	1386	1388	1404	
		80,0%	78,8%	78,5%	
	Gesamt M		1733	1761	1788

weiblich	TZ	1865	1901	2001
		43,7%	43,8%	45,5%
	VZ	2402	2439	2394
		56,3%	56,2%	54,5%
Gesamt W	4267	4340	4395	

Betrachtet man die Besetzung von Führungs- und Leitungspositionen so sieht man, dass es ein relatives Gleichgewicht in der Besetzung dieser Stellen gibt. Hier gibt es aber in den einzelnen Berufsgruppen und Bereichen zum Teil erhebliche Unterschiede auf die nachfolgend eingegangen wird.

Führungskräfte UKJ	2020	2021	2022
männlich	281	286	290
	52,3%	52,8%	51,7%
weiblich	256	256	271
	47,7%	47,2%	48,3%
Gesamt	537	542	561

Auch nehmen in absoluten Zahlen mehr weibliche als männliche Beschäftigte die Elternzeit in Anspruch. Gemessen an den Gesamtzahlen relativiert sich dies. 6,4% aller Männer gehen in Elternzeit, bei den Frauen sind es 8,4%. Bei der Dauer der Elternzeit sind traditionell die Frauen länger zu Hause. Dies zeigt sich in allen Berufsgruppen und Bereichen.

Elternzeit UKJ	2020		2021		2022	
	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	109	2,5	126	2,0	114	1,8
weiblich	371	6,5	368	6,1	371	6,5
Gesamt	480	5,6	494	5,0	485	5,4

2.3. Ärztlicher Dienst

Der ärztliche Dienst umfasst alle am UKJ tätigen Ärztinnen und Ärzte die in der Krankenversorgung und im wissenschaftlichen Bereich tätig sind.

Dazu zählen Assistenzärzte und -ärztinnen, Fachärzte und -ärztinnen, Oberärzte und -ärztinnen, Chefarztinnen und -ärzte, sowie ein Teil der Professorinnen und Professoren.

Die Geschlechterverteilung im ärztlichen Dienst ist seit Jahren stabil und ausgewogen.

Anzahl Beschäftigte im ärztlichen Dienst	2020	2021	2022
männlich	495	497	499
	50,2%	49,9%	49,5%
weiblich	492	499	509
	49,8%	50,1%	50,5%
Gesamt	987	996	1008

Betrachtet man die Arbeitszeiten der ärztlichen Beschäftigten über die letzten Jahre so fällt auf, das deutlich mehr Ärztinnen in Teilzeit arbeiten als ihre männlichen Kollegen. Vergleicht man die Zahlen von 2022 mit 2015 so ist ein deutlicher Anstieg der Inanspruchnahme von Teilzeittätigkeit bei beiden Geschlechtern zu verzeichnen (männlich 2022 17,2% zu 2015 8,2%, weiblich 2022 42% zu 2015 31,8%).

Arbeitszeitformen ärztlicher Dienst		2020	2021	2022
männlich	TZ	84	93	86
		17,0%	18,7%	17,2%
	VZ	411	404	413
		83,0%	81,3%	82,8%
Gesamt M		495	497	499
weiblich	TZ	191	199	214
		38,8%	39,9%	42,0%
	VZ	301	300	295
		61,2%	60,1%	58,0%
Gesamt W		492	499	509

Bei den Führungskräften (Klinikdirektoren und - direktorinnen, Professoren und Professorinnen, leitende Oberärzte und - ärztinnen, sonstige ärztliche Leiter und - leiterinnen) ist die Verteilung zwischen Männern und Frauen über die Jahre ausgewogen zugunsten männlicher Führungskräfte.

Führungskräfte ärztlicher Dienst		2020	2021	2022
männlich		200	204	206
		66,9%	68,0%	67,5%
weiblich		99	96	99
		33,1%	32,0%	32,5%
Gesamt		299	300	305

Deutlich mehr Frauen als Männer nehmen die Elternzeit in Anspruch.

Elternzeit ärztlicher Dienst	2020		2021		2022	
	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	38	2,5	53	1,9	48	1,8
weiblich	101	6,5	104	5,2	103	6,5
Gesamt	139	5,4	157	4,1	151	5,0

2.4. Naturwissenschaftlicher Dienst

Zum naturwissenschaftlichen Dienst am UKJ gehören alle Biologen und Biologinnen, Physiker und Physikerinnen, Chemiker und Chemikerinnen, Mathematiker und Mathematikerinnen, Psychologen und Psychologinnen und alle weiteren wissenschaftlichen Beschäftigten die im klinischen Alltag tätig sind.

Die Verteilung auf die Geschlechter ist über den Betrachtungszeitraum, aber auch die Jahre zuvor konstant geblieben. Hier sind etwas mehr Frauen als Männer am UKJ tätig.

Anzahl Beschäftigte im naturwissenschaftlicher Dienst		2020	2021	2022
männlich		251	256	273
		38,5%	37,6%	37,9%
weiblich		401	425	448
		61,5%	62,4%	62,1%
Gesamt		652	681	721

Auch die Verteilung der Arbeitszeit ist in den letzten Jahren nur geringfügigen Schwankungen unterlegen. Wie auch im ärztlichen Dienst arbeiten Naturwissenschaftlerinnen häufiger in Teilzeit als Männer.

Arbeitszeitformen naturwissenschaftlicher Dienst		2020	2021	2022
männlich	TZ	87	89	96
		34,7%	34,8%	35,2%
	VZ	164	167	177
		65,3%	65,2%	64,8%
Gesamt M		251	256	273
weiblich	TZ	245	240	266
		61,1%	56,5%	59,4%
	VZ	156	185	182
		38,9%	43,5%	40,6%
	Gesamt W		401	425

Konträr zu der Beschäftigtenzahl sind die Leitungspositionen in den Bereichen besetzt. Unter Führungskräften fallen Institutsleitungen, Apothekenleitung Laborleitungen u.s.w. Hier sind Männer deutlich häufiger anzutreffen als Frauen.

Führungskräfte naturwissenschaftlicher Dienst		2020	2021	2022
männlich		25	26	26
		75,8%	72,2%	70,3%
weiblich		8	10	11
		24,2%	27,8%	29,7%
Gesamt		33	36	37

Deutlich mehr Frauen als Männer nehmen die Elternzeit in Anspruch.

Elternzeit naturwiss. Dienst	2020		2021		2022	
	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	14	2,6	20	2,4	12	1,6
weiblich	52	6,4	44	6,6	44	5,7
Gesamt	66	5,6	64	5,3	56	4,8

2.5. Pflege- und Funktionsdienst

Zum Pflege- und Funktionsdienst zählen alle in der Krankenversorgung tätigen Beschäftigten. Dazu zählen alle Berufsgruppen in der unmittelbaren Patientenversorgung wie Krankenschwestern und-pfleger, Kinderkrankenschwestern und-pfleger, Altenpflegerinnen und -pfleger, Krankenpflegehelfer und -helferinnen usw. aber auch Ergotherapeuten und -therapeutinnen, Hebammen.

Aber auch Beschäftigte die im pflegerischen Kontext tätig sind fallen hierunter, wie z.B. Hygienefachkräfte.

Die Pflege ist ein klar von Frauen dominiertes Berufsfeld. Mehr als 81% aller Beschäftigten sind hier weiblich.

Anzahl Beschäftigte Pflege- und Funktionsdienst	2020	2021	2022
männlich	382	390	394
	19,1%	19,3%	19,3%
weiblich	1618	1627	1647
	80,9%	80,7%	80,7%
Gesamt	2000	2017	2041

Die Verteilung der Arbeitszeit, also die Inanspruchnahme von Teilzeit deckt sich allerdings mit allen anderen Bereichen. Auch hier arbeiten prozentual mehr Frauen als Männer nicht in Vollzeit.

Arbeitszeitformen Pflege- und Funktionsdienst		2020	2021	2022
männlich	TZ	94	112	122
		24,6%	28,7%	31,0%
	VZ	288	278	272
		75,4%	71,3%	69,0%
	Gesamt M	382	390	394
weiblich	TZ	760	786	837
		47,0%	48,3%	50,8%
	VZ	858	841	810
		53,0%	51,7%	49,2%
	Gesamt W	1618	1627	1647

Das Verhältnis von Männern und Frauen spiegelt sich auch in der Besetzung von Leitungspositionen wider. Weit über 80% der Pflegedienstleitungen, Stationsleitungen, Teamleitungen, OP-Leitungen und Leitung des Kreißsaales sind weiblich.

Führungskräfte Pflege- und Funktionsdienst	2020	2021	2022
männlich	16	15	19
	15,5%	15,3%	17,6%
weiblich	87	83	89
	84,5%	84,7%	82,4%
Gesamt	103	98	108

Auch in der Pflege nehmen deutlich mehr Frauen als Männer die Elternzeit in Anspruch.

Elternzeit Pflege- und Funktionsdienst	2020		2021		2022	
	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	36	2,4	35	1,8	33	1,9
weiblich	141	6,9	147	6,3	157	6,5
Gesamt	177	6,0	182	5,5	190	5,7

2.6. Medizinisch-Technischer Dienst

Unter dem medizinisch-technischen Dienst werden Beschäftigte wie medizinisch-technische Assistenten und Assistentinnen, Arzthelfer- und helferinnen aber auch Physiotherapeuten und – therapeutinnen u.v.m. zusammengefasst.

Im medizinisch-technischen Dienst ist der Anteil an weiblichen Beschäftigten noch höher als im Pflege- und Funktionsdienst. Knapp 90% der hier tätigen Beschäftigten sind Frauen.

Anzahl Beschäftigte im med.-techn. Dienst		2020	2021	2022
männlich		113	115	120
		10,1%	10,2%	10,5%
weiblich		1002	1012	1024
		89,9%	89,8%	89,5%
Gesamt		1115	1127	1144

Bei der Inanspruchnahme von Teilzeittätigkeit dominieren auch in diesen Berufsgruppen die weiblichen Beschäftigten. Etwa 45% arbeiten hier in Teilzeit.

Arbeitszeitformen med.-techn. Dienst			2020	2021	2022
männlich	TZ		18	21	20
			15,9%	18,3%	16,7%
	VZ		95	94	100
			84,1%	81,7%	83,3%
Gesamt M		113	115	120	
weiblich	TZ		450	459	470
			44,9%	45,4%	45,9%
	VZ		552	553	554
			55,1%	54,6%	54,1%
	Gesamt W		975	971	1039

Gemessen an der hohen Zahl weiblicher Beschäftigter sind zu einem hohen Anteil auch Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt. Unter Führungskräften in diesen Bereichen sind leitende MTA, MTA-R, MTA-L, aber leitende Physiotherapeuten und –therapeutinnen zu verstehen.

Führungskräfte med.-techn. Dienst		2020	2021	2022
männlich		3	3	3
		8,6%	9,4%	9,7%
weiblich		32	29	28
		91,4%	90,6%	90,3%
Gesamt		35	32	31

Deutlich mehr Frauen als Männer nehmen in diesen Berufsgruppen die Elternzeit in Anspruch.

Elternzeit med.- techn. Dienst	2020		2021		2022	
	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	7	2,8	5	3,4	10	1,2
weiblich	47	6,1	50	6,2	46	7,3
Gesamt	54	5,7	55	6,0	56	6,2

2.7. Technischer Dienst

Im technischen Dienst arbeiten Beschäftigte verschiedener Gewerke, aber auch Sachbearbeiter.

Der überwiegende Anteil besteht hier aus männlichen Beschäftigten. 2022 waren nur 11,3% der Beschäftigten weiblich.

Anzahl Beschäftigte im technischen Dienst	2020	2021	2022
männlich	125	129	125
	91,2%	90,8%	88,7%
weiblich	12	13	16
	8,8%	9,2%	11,3%
Gesamt	137	142	141

Weit unter 10% der Männer arbeiten hier in Teilzeit. Auch der Anteil von Frauen in Teilzeit ist relativ gering und erst 2022 auf 31,3% gestiegen.

Arbeitszeitformen technischer Dienst		2020	2021	2022
männlich	TZ	6	9	8
		4,8%	7,0%	6,4%
	VZ	119	120	117
		95,2%	93,0%	93,6%
	Gesamt M	125	129	125
weiblich	TZ	2	3	5
		16,7%	23,1%	31,3%
	VZ	10	10	11
		83,3%	76,9%	68,8%
	Gesamt W	12	13	16

Führungskräfte in diesem Bereich sind Bereichsleiter und leiterinnen, Sachgebietsleiter und –leiterinnen aber auch Projektleiter und –leiterinnen sowie Werkstattleitungen. Hier sind Leitungspositionen ausschließlich von Männern besetzt.

Führungskräfte technischer Dienst	2020	2021	2022
männlich	11	11	11
	100,0%	100,0%	100,0%
weiblich	0	0	0
	0,0%	0,0%	0,0%
Gesamt	11	11	11

Aufgrund des geringen Anteils von Beschäftigten die Elternzeit in Anspruch genommen haben, kann hier keine verlässliche Aussage über die Verteilung der Elternzeit abgegeben werden.

Elternzeit technischer Dienst	2020		2021		2022	
	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	2	2,1	3	1,0	3	1,8
weiblich	1	4,6	1	6,6	0	0
Gesamt	3	2,9	4	2,4	3	1,8

2.8. Wirtschafts- und Versorgungsdienst

Im Wirtschafts- und Versorgungsdienst arbeiten Beschäftigte, der Küchen, Lagerarbeiter und-arbeiterinnen, Kraftfahrer und –fahrerinnen, Hausmeister und andere.

Die Verteilung zwischen Männern und Frauen ist relativ ausgeglichen mit leichtem Übergewicht der männlichen Beschäftigten.

Anzahl Beschäftigte im Wirtschafts- und Versorgungsdienst		2020	2021	2022
männlich		149	151	148
		53,4%	53,5%	53,4%
weiblich		130	131	129
		46,6%	46,5%	46,6%
Gesamt		279	282	277

Auch hier sind mehr als die Hälfte der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit, bei den männlichen Beschäftigten sind es deutlich weniger.

Arbeitszeitformen Wirtschafts- u. Versorgungsdienst		2020	2021	2022
männlich	TZ	42	37	36
		28,2%	24,5%	24,3%
	VZ	107	114	112
		71,8%	75,5%	75,7%
Gesamt M		149	151	148
weiblich	TZ	68	70	71
		52,3%	53,4%	55,0%
	VZ	62	61	58
		47,7%	46,6%	45,0%
Gesamt W		130	131	129

Von aktuell 7 Führungskräften im Wirtschafts- und Versorgungsdienst sind sechs männlich und nur eine weiblich.

Führungskräfte Wirtschafts- u. Versorgungsdienst		2020	2021	2022
männlich		5	6	6
		83,3%	85,7%	85,7%
weiblich		1	1	1
		16,7%	14,3%	14,3%
Gesamt		6	7	7

In diesen Berufsgruppen nehmen deutlich mehr männliche Beschäftigte die Elternzeit in Anspruch.

Elternzeit Wirt.- u. Vers.dienst	2020		2021		2022	
	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	7	1,3	7	1,4	4	4,3
weiblich	2	5,1	2	6,8	2	9,0
Gesamt	9	2,2	9	2,6	6	5,8

2.9. Verwaltungsdienst

Zum Verwaltungsdienst zählen alle Beschäftigte der Geschäftsbereiche Personalmanagement und Rechnungswesen und Controlling. Ein Teil der Beschäftigten aus den Geschäftsbereichen

Neubau, Betreuung und Beschaffung sowie IT sind ebenfalls dem Verwaltungsdienst zugehörig.

Fast dreiviertel der Beschäftigten im Verwaltungsdienst sind weiblich.

Anzahl Beschäftigte im Verwaltungsdienst	2020	2021	2022
männlich	117	121	125
	26,9%	26,8%	26,8%
weiblich	318	331	342
	73,1%	73,2%	73,2%
Gesamt	435	452	467

Diese arbeiten auch öfters in Teilzeit als ihre männlichen Kollegen.

Arbeitszeitformen im Verwaltungsdienst		2020	2021	2021
männlich	TZ	12	12	14
		10,3%	9,9%	11,2%
	VZ	105	109	111
		89,7%	90,1%	88,8%
	Gesamt M	117	121	125
weiblich	TZ	144	140	134
		45,3%	42,3%	39,2%
	VZ	174	191	208
		54,7%	57,7%	60,8%
	Gesamt W	318	331	342

Im Verwaltungsdienst arbeiten mehr Frauen als Männer in Führungspositionen. Hierzu zählen die Vorstände sowie die Leitungen der Geschäftsbereiche, der Abteilungen, Bereiche und Sachgebiete. Die Besetzung der Leitungspositionen geht aber nicht eins zu eins mit der Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten einher.

Führungskräfte im Verwaltungsdienst	2020	2021	2022
männlich	21	21	19
	42,0%	36,2%	30,6%
weiblich	29	37	43
	58,0%	63,8%	69,4%
Gesamt	50	58	62

Deutlich mehr Frauen als Männer nehmen die Elternzeit in Anspruch.

Elternzeit Verwaltungs- dienst	2022		2021		2022	
	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	5	2,9	3	1,5	4	2,0
weiblich	23	6,0	16	6,1	12	6,9
Gesamt	28	5,4	19	5,4	16	5,6

2.10. Auszubildende, Praktikanten, BFD und FSJ

Hierzu zählen alle Auszubildende der verschiedenen Ausbildungsberufe am UKJ, Praktikanten und Praktikantinnen sowie alle die im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes oder Freiwilligen Sozialen Jahres im Einsatz sind.

Anzahl Auszubildende, Praktikanten, BFD, FSJ	2020	2021	2022
männlich	101	102	104
	25,6%	25,2%	27,0%
weiblich	294	302	280
	74,4	74,8	72,7
Gesamt	395	404	385

Arbeitszeitformen Auszubildende etc.		2020	2021	2022
männlich	TZ	4	0	2
		4,0%	0,0%	1,9%
	VZ	97	102	102
		96,0%	100,0%	98,1%
Gesamt M	101	102	104	
weiblich	TZ	5	4	4
		1,7%	1,3%	1,4%
	VZ	289	298	276
		98,3%	98,7%	98,6%
Gesamt W	294	302	280	

Ausschließlich weibliche Auszubildende haben im Betrachtungszeitraum Elternzeit in Anspruch genommen.

Elternzeit Auszubildende	2022		2021		2020	
	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate	Anzahl MA	Ø Monate
männlich	0	0	0	0	0	0
weiblich	4	4,3	4	7,3	7	4,4
Gesamt	4	4,3	4	7,3	7	4,4

3. Gleichstellungsmaßnahmen und -ziele

3.1. Verfahrensanweisung „Umgang mit Diskriminierung und Belästigung am UKJ“

Im Jahr 2021 begann die Gleichstellungsbeauftragte in Abstimmung mit dem Vorstand des UKJ mit der Erarbeitung einer Verfahrensanweisung zum Umgang mit Diskriminierung und Belästigung am Universitätsklinikum. Ziel dieser Anweisung ist es, Benachteiligungen und Belästigungen zu verhindern und zu beseitigen, bzw. Verstöße diesbezüglich zu ahnden.

Der Vorstand des UKJ verurteilt jede Form der Belästigung, Beleidigung, Gewalt sowie Diskriminierung. Derartiges Verhalten wird am Universitätsklinikum nicht toleriert und bei Verstößen entsprechend disziplinarisch und arbeitsrechtlich reagiert.

An der Erstellung waren neben den Gleichstellungsbeauftragten und dem Gleichstellungsbüro der Geschäftsbereich Personalmanagement, die Rechtsstelle, das Qualitätsmanagement und die Compliancebeauftragte beteiligt.

Diese Verfahrensanweisung regelt die Prozessbeteiligten und die notwendigen Schritte nach Eingang einer Meldung zu Benachteiligung oder Belästigung.

Es ist das absolut notwendige Ziel, allen Beschäftigten ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten in dem sich jeder entsprechend seiner Persönlichkeit und seiner Fähigkeiten angstfrei verwirklichen kann.

3.2. Fortbildungsmaßnahmen

Im Zuge der Etablierung und Umsetzung der Verfahrensanweisung „Umgang mit Benachteiligung und Belästigung am UKJ“ bietet das Gleichstellungsbüro seit 2021 Fortbildungen im „Umgang mit sexueller Belästigung in der Pflegeausbildung“ bzw. „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ an. Zielgruppe der Fortbildungen sind Praxisanleiter in der Pflege und Beschäftigte in den Pflegeberufen. Ziel dieser Fortbildungen ist die Sensibilisierung für diese Thematik und aktive Aufklärung. Diese Fortbildungen werden auch die nächsten Jahre ein wichtiger Beitrag im Kampf gegen sexuelle Belästigung sein und auf weitere Berufsgruppen ausgeweitet.

3.3. Vorlesungen für Studierende

Seit 2023 wird im ersten und im fünften Semester für Studierende der medizinischen Fakultät Vorlesungen zum Thema „Gleichstellung und sexuelle Belästigung auf dem Karriereweg vom Medizinstudium zur Ärztin/zum Arzt“ angeboten. Diese Vorlesungen werden von der Gleichstellungsbeauftragten gehalten. Auch hier sollen die Studierenden für dieses Thema sensibilisiert und aufgeklärt werden. Durch die Vorlesungen wird auf das Anliegen der Studierenden eingegangen Aufklärung zu betreiben und um Mittel und Hilfsangebote in die Hand zu bekommen, wenn sie von sexueller Belästigung betroffen sind oder solche beobachten.

3.4. Mutterschutz und Karriere

Mit der Novellierung des Mutterschutzgesetzes 2018 ist jeder Arbeitsplatz so zu gestalten, dass keine unverantwortbare Gefährdung der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes vorliegt. Das UKJ ist also verpflichtet, mit der Bekanntgabe der Schwangerschaft eine individuelle Gefährdungsbeurteilung des jeweiligen Arbeitsplatzes vorzunehmen.

In der Vergangenheit waren schwangere, operativ tätige Ärztinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen bezüglich ihres Karriereweges benachteiligt, da sie erforderliche Operationen für den Facharztkatalog nach der Bekanntgabe der Schwangerschaft nicht mehr durchführen konnten und durften.

Auch nach der Novellierung, die zu verbesserten Arbeitsbedingungen und kontrollierten Sicherheitsmaßnahmen für Schwangere führen sollte, gab es erhebliche Unsicherheiten bezüglich der Umsetzung des Mutterschutzes gerade im OP.

Hier erfolgt federführend durch den Arbeitsmedizinischen Dienst und dem Gleichstellungsbüro die Erstellung einer Verfahrensanweisung.

Notwendig war hierbei eine enge Abstimmung mit den Direktoren der operativen Kliniken zur Erstellung von Positivlisten solcher Operationen, die schwangere Ärztinnen im Einklang mit dem Mutterschutzgesetz durchführen können und dürfen.

Dieser Prozess ist mit dem Amt für Verbraucherschutz, Abteilung Arbeitssicherheit in Gera abgestimmt und wird am UKJ umgesetzt. Geregelt ist dies in internen Verfahrensanweisungen.

3.5. Geschlechtergerechte Sprache am UKJ

Die sprachliche Gleichberechtigung ist für eine erfolgreiche Gleichstellung von großer Bedeutung und ein wichtiger Baustein um dies im Alltag zu leben.

Trotzdem sind in der universitären Sprache viele Texte im generischen Maskulin gehalten. Frauen werden hier nicht erwähnt und bleiben somit unsichtbar. Es ist in der heutigen Zeit aber unzureichend, Frauen nur mitzumeinen und nicht sprachlich, dem Mann gleichberechtigt, abzubilden.

Bis 2023 gab es diesbezüglich am Universitätsklinikum Jena keine einheitliche Regelung, um diesem Thema gerecht zu werden. Dementsprechend reichte die Bandbreite vom erwähnten generischen Maskulin bis hin zu vielfältigen Versuchen, alle Geschlechter zu berücksichtigen.

Für ein einheitliches Auftreten bedarf es hierzu einer einheitlichen Sprache. Der Beirat für Gleichstellungsfragen hat sich dieser Thematik angenommen und Regelungen erarbeitet um dieser Thematik gerecht zu werden.

Grundlage dafür sind die Empfehlungen des Rates für deutsche Rechtschreibung zur geschlechtergerechten Schreibung vom 26.03.2021.

Aber auch Menschen mit einer Sehbehinderung finden sich durch den barrierefreien Doppelpunkt wieder.

Prämisse einer geschlechtergerechten Sprache war für den Beirat eine gleichberechtigte Nennung der Geschlechter, Verständlichkeit und Lesbarkeit, Vorlesbarkeit sowie eine Konzentration auf die wesentlichen Informationen.

Auch darf das Erlernen der deutschen Sprache für unsere Beschäftigten für die Deutsch nicht die Muttersprache ist, durch eine geschlechtergerechte Sprache nicht unnötig erschwert werden.

Der Vorstand des UKJ begrüßte die Regelungen für eine geschlechtergerechte Sprache am UKJ und unterstützt diese.

3.6. Rahmenbedingungen zum Ausgleich familiärer und beruflicher Aufgaben - Familienbüro

Das UKJ unterstützt seine Beschäftigten mit Beratungsangeboten, auch zu Themen wie Elternzeit, Angehörigenpflege und gestaffeltem Wiedereinstieg in Drei-Schicht-Systeme. Vor dem Hintergrund ungleicher Verteilung der Familienarbeit ist dies zugleich ein Angebot der Gleichstellung.

So wird bspw. die Wahrnehmung der Elternzeit für Väter und Mütter bzw. Erziehungsberechtigte gleichermaßen unterstützt. Beschäftigte, die zur Kinder- oder Familienbetreuung ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen, werden durch die stellenführende Einrichtung, meist in Zusammenarbeit mit dem Familienbüro, gezielt mit Informationen versorgt, um eine schnelle Wiedereingliederung nach der Elternzeit, bzw. auch Pflegezeit zu gewährleisten. Unterstützend werden hier die Angebote aus der Kooperation des Familienbüros mit der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend genutzt.

Seit 2020 gibt es im Pflege- und Funktionsdienst den Familienpool. Ziel des Familienpools ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beschäftigte im Pflege- und Funktionsdienst mit Kindern und akuten oder anhaltenden Betreuungsherausforderungen sollen durch die Option Familienpool entlastet werden. Eltern erhalten die Möglichkeit der individuellen und selbstbestimmten Dienstplangestaltung. Zusätzlich wurde die Vereinbarkeitsarchitektur um die Pflege von Angehörigen in der eignen Häuslichkeit erweitert. Möglich sind Vollzeit-, aber auch Teilzeittätigkeiten mit Einsatz auf der Heimatstation.

Im Rahmen des Arbeitszeitmanagements werden die Führungskräfte und Teams in den Einrichtungen des UKJ hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeiten im Spannungsfeld organisatorischer, vereinbarkeitsrelevanter sowie tarif- und arbeitszeitrechtlicher Erfordernisse beraten und regelmäßig geschult. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund wichtig, dass verlässliche Arbeitszeiten für eine gelingende Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben notwendig sind. Dies stellt im Kontext von Forschung, Lehre und Krankenversorgung eine große Herausforderung dar.

Zudem bietet das UKJ Maßnahmen an, um eine Flexibilisierung und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben zu gewährleisten, wie z. B. die Unterstützung und Beratung zu einer kontinuierlichen Urlaubs- und Abwesenheitsplanung in den jeweiligen Struktureinheiten, Rücksichtnahme bei der Dienstplanung im Hinblick auf familienfreundliche Arbeitszeiten und versetzte Dienste (bei betrieblich-organisatorischer Möglichkeit). Es besteht darüber hinaus die Möglichkeit der Faktorisierung von variablen Vergütungsbestandteilen. Das heißt, Ruf- und Bereitschaftsdienste können in Freizeitausgleich ausgeglichen werden, um längere Freizeitintervalle zu erhalten. Auch gibt es in Absprache mit der jeweiligen Führungskraft die Möglichkeiten der Einrichtung von Gleizeit oder alternierender Arbeitszeit, in Abhängigkeit von den jeweiligen strukturellen Möglichkeiten.

Die Unterstützungsangebote erstrecken sich auf die Beratung zu und die Vermittlung von Kitaplätzen in den Kooperationskitas des UKJ. Eine der beiden Kooperationskitas des UKJ beteiligt sich zudem an dem Projekt „KitaPlus“, womit Öffnungszeiten zwischen 05.30 Uhr und 19.00 Uhr in der Kindertageseinrichtung gewährleistet werden können, was zumindest den Beschäftigten in Frühdiensten am Klinikum entgegenkommt.

Am UKJ besteht für die Beschäftigten zudem die Möglichkeit der Vermittlung von Belegplätzen in zwei Kooperationskitas mit Disposition zum Klinikgelände und einer flexiblen Kinderbetreuung in Randzeiten und im Fall dienstlich veranlasster Notfalleinsätze. In einem solchen Fall übernimmt das UKJ auch die Finanzierung der flexiblen Kinderbetreuung.

Auch bietet das UKJ ein kostenloses Kinderferienprogramm für Beschäftigtenkinder zwischen 6 und 12 Jahren.

Darüber hinaus gibt es Angebote des Familienbüros, die von der Schwangerenberatung, über die Beratung zum Antragswesen im Hinblick auf Elternzeit, Elterngeld, Kindertagesstätten, Schulen, für zugezogene auch Unterstützung bei der Wohnungssuche bis hin zur Beratung bei der Pflege von Angehörigen reichen.

Fragen die fachlich nicht selbst im Familienbüro des UKJ beantwortet werden können, werden über Netzwerke in Jena bearbeitet.

Das UKJ ist nach der zweiten, erfolgreichen Rezertifizierung im Jahr 2016 Träger des Jenaer Familiensiegels.

Die Vergaberegeln für die Vergabe eines Platzes am UKJ an Studierende im praktischen Jahr sehen unter § 7, Abs. 2 Kriterien zur besonderen Berücksichtigung vor, die unter anderem aufgrund von Erkrankung oder Behinderung, der Versorgung minderjähriger Kinder der Bewerbenden, die am gewünschten Praktikumsort betreut werden; der Versorgung pflegebedürftiger Verwandter in aufsteigender Linie und anderes mehr Berücksichtigung finden müssen. Mit der Einrichtung dieses besonderen Vergabeverfahrens wird dem Ziel der Gleichstellung Rechnung getragen.

3.7. Diversität in Teamstrukturen

Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Teams kann beispielsweise durch gezieltes Recruiting erreicht werden. Bei den Recruiting-Maßnahmen des UKJ ist Gleichstellung ein stets berücksichtigter Aspekt. Es wird konsequent darauf geachtet, immer die männliche und weibliche Form der Ansprache in den Stellenausschreibungen zu verwenden, so, wie es das Thüringer Gleichstellungsgesetz in § 6 vorschreibt. Auch wird Gleichstellung in der Bildsprache beachtet, sodass bei der Verwendung von

Bildern zur Vermarktung der vakanten Arbeitsplätze in regelmäßigem Wechsel sowohl männliche als auch weibliche Personen abgebildet sind.

Um Beschäftigten auch im Hinblick auf die Familiengründung und die damit verbundenen Herausforderungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, weist das UKJ verstärkt in seinen Recruiting-Maßnahmen auf Angebot zur Beratung, zur Kinderbetreuung oder – wenn möglich – auf Teilzeitmodelle hin.

Die Gleichbehandlung von Kandidatinnen und Kandidaten wird im Recruiting bereits bei der Nachwuchsrekrutierung beachtet. Bei der Rekrutierung von Auszubildenden für Pflegeberufe wird bspw. explizit versucht, männliche Schulabgänger auf diese Ausbildungsberufe aufmerksam zu machen, da diese Berufe vermehrt von Frauen ausgeführt werden. Dafür nimmt das UKJ unter anderem am jährlichen Girls'- und Boys'Day teil.

Um im technischen Dienst für mehr Ausgeglichenheit in den Teams zu sorgen, engagiert sich das UKJ im Rahmen bspw. des Girls'- und Boys'Days und spricht mit den Stellenanzeigen, welche über das Recruiting gesteuert werden, auch Bewerberinnen gezielt an.

Zum Thema Führung bietet das UKJ Veranstaltungen von „Professionelle Mitarbeiterführung“, „Führen in Veränderungsprozessen“ über „Gesund führen: So halten Sie sich und Ihr Team fit und leistungsstark“ bis hin zu „Wege zur Gelassenheit finden“ und „Work-Life-Balance - Beruf, Freizeit und Familie in Einklang bringen“ an. Zuletzt benannte Seminare sind sowohl für Führungskräfte als auch für alle Beschäftigte zugänglich. Ebenso wie die Seminare „Stressumgang - Gesund bleiben im (Arbeits-) Alltag“ und „Resilienz - die persönliche Widerstandskraft stärken“.

Seit 2017 führt das UKJ erfolgreich ein einjähriges Interprofessionelles Führungskräfte-Training (IFT) durch.

Dieses wurde am UKJ etabliert, um Beschäftigten in Leitungspositionen bei der Entwicklung ihrer Management- und Führungskompetenzen zu unterstützen und eine interprofessionelle und interdisziplinäre Zusammenarbeit zu fördern.

Ein wichtiger Aspekt von Gleichstellung ist das Thema Vergütung im Hinblick auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit. Dies ist gewährleistet, da der für das UKJ geltende Tarifvertrag sowohl der Länder (TV-L), als auch der für Ärzte (TV-Ä) keine Unterscheidung nach Geschlecht kennt.

3.8. Chancengleichheit in der Verwirklichung von Karrierezielen und Führungstätigkeit

Vorrangiger Handlungsbereich für die Gleichstellungsarbeit ist die Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal in gehobenen und in Führungspositionen.

Die als Zielgruppe erkannten wissenschaftlichen Beschäftigten setzen sich sowohl aus ärztlichen und im naturwissenschaftlichen Bereich tätigen Beschäftigten zusammen. Je nach Graduierungsgrad und -richtung dürften die Ansätze zum Gelingen von Gleichstellungsmaßnahmen stark differieren. Sieht man sich die Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten jedoch unter dem Fokus ihrer Karrieremodelle an, so wird deutlich, dass die Bedarfe sich ähneln sollten. Für alle gilt bspw. gleichermaßen, dass in die Phase der wissenschaftlichen Karriereentwicklung und die Phase der Familiengründung sich oft überschneiden. Für Frauen scheint es, wohl möglich auch aus biologischen Gründen, in der Regel schwieriger zu sein, diese beiden Phasen miteinander zu vereinbaren. Die Graduierten-Akademie der FSU Jena bietet Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine Karriereberatung an, um die Möglichkeit der Kollisionen verschiedener Planungsmodelle zu

erfassen, Modelle zu erarbeiten und die Befunde den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zugänglich zu machen.

Eine mögliche Ursache warum die Zahlen, anders als bspw. im Pflege- und Funktionsdienst, zwischen Gesamtzahl der Beschäftigten und der Geschlechterverteilung in den Führungspositionen im ärztlichen Dienst nicht korrelieren, ist die geringe Nutzung der Möglichkeit zur Tätigkeit in Teilzeit. Das Ausüben von Führungsaufgaben in einer Teilzeitbeschäftigung ist bislang kein etabliertes Modell und wird individuell und im Einzelfall betrachtet.

Das Projekt „Führen in Teilzeit“, welches primär aus dem Pilotkurs des Interprofessionellen Führungskräfte trainings entwickelte befasste sich konkret mit den zu Grunde liegenden Bedarfen, den Möglichkeiten und den Grenzen einer derartigen Arbeitszeitflexibilisierung. Durch die Corona-Pandemie bedingt ruht dieses Projekt. Hier muss über eine neuerliche Aufnahme des Projektes entschieden werden.

3.9. Nutzung von Netzwerken

Im Rahmen des offenen Fortbildungsprogrammes der FSU Jena wird eine **Workshop-Reihe für Professorinnen** angeboten, die aus den Reihen derselben initialisiert und gemeinsam mit ihnen entwickelt worden ist und nun allen Professorinnen offensteht. Inhalte dieser Workshop-Reihe sind Themen wie „Gremienarbeit – souverän und authentisch agieren“, „Umgang mit Konflikten – Training und kollegiale Beratung“ sowie „Gewaltfreie Kommunikation im Universitätskontext – Herausforderung und Chance für Professorinnen“. An dieser Workshop-Reihe können nicht nur die Professorinnen der FSU Jena teilnehmen, sondern sie ist auch offen für Professorinnen am UKJ.

4. Weiteres Vorgehen

4.1. Perspektiven

Für die Zielstellung des Ausgleichs beruflicher und familiärer Aufgaben und Pflichten verfügt das UKJ über etablierte Strukturen, die ihre Tätigkeit erfolgreich fortsetzen und im Rahmen von akademischen Verfahren, von Fall- und Karriereberatungen sowie im Rahmen von Projekten und Gremienarbeit zielführend an Maßnahmen und deren Umsetzung arbeiten.

Die Ist-Betrachtung zeigt in einigen Dienstarten auf den ersten Blick Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Wahrnehmung von Führungsaufgaben auf.

Im ärztlichen Dienst ist auffällig, dass zwar mehr Ärztinnen am Klinikum arbeiten als Ärzte, dass knapp 70% der Führungskräfte im ärztlichen Dienst aber männlich sind. Es wurde bereits auf den Zusammenhang mit der Graduierung verwiesen. Hier ist ein deutlicher Handlungsbedarf zu erkennen. Im Hinblick auf notwendige Analysen zeigt sich anhand der erhobenen Daten, dass bspw. im Verwaltungsdienst eine genauere Situations- und Zusammenhangsanalyse vorgeschaltet werden muss. So gilt es hier das anfänglich relativ ausgewogene Bild der Geschlechterverteilung für den Verwaltungsdienst zu hinterfragen. Dies ist zu tun aufgrund der Unterschiedlichkeit bspw. in den Geschäftsbereichen IT und Personalmanagement. Es ist möglich, dass sich aus der Analyse momentan noch nicht absehbare, konkrete Handlungsmaßnahmen ableiten lassen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass durch die beschriebenen Maßnahmen den formulierten Zielen einer Gleichstellung zwischen Frauen und Männern Rechnung getragen wird.

Alle diese Maßnahmen zielen auf

- (1) familiengerechte Rahmenbedingungen für die Beschäftigten aller Berufsgruppen und Hierarchiestufen, für Auszubildende und Studierende,
- (2) Diversität in allen Bereichen sowie Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in den Bereichen und Gruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist,
- (3) Chancengleichheit in der Verwirklichung von individuellen Karrierezielen und in Führungstätigkeiten

ab.

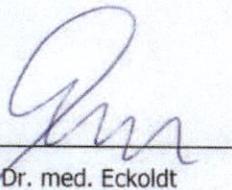
Um im ärztlichen und im wissenschaftlichen Bereich mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen, aber auch zur Unterstützung von Frauen bei ihrer Habilitation, ist perspektivisch die Etablierung eines Mentoring-Programm für Frauen geplant.

In diesem Programm werden Ärztinnen und Naturwissenschaftlerinnen gezielt von habilitierten Ärztinnen und Naturwissenschaftlerinnen gecoacht und in ihrer Karriereplanung unterstützt.

4.2. Berichterstattung und Erfolgskontrolle

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Vorstand des Klinikums sowie dem Fakultätsrat einmal jährlich über gleichstellungsrelevante Entwicklungen und legt dem Dekan alle zwei Jahre einen Informations- und Rechenschaftsbericht vor. Dieser basiert u.a. auf den nach Geschlecht differenzierten Daten aus dem Geschäftsbereich Personalmanagement bzw. den Daten der Fakultätsleitung.

Jena im April 2024



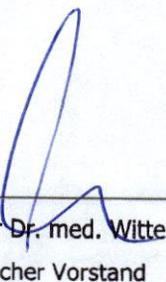
Professor Dr. med. Eckoldt

Gleichstellungsbeauftragte des UKJ



Jendges

Kaufmännischer Vorstand



Professor Dr. med. Witte

Medizinischer Vorstand



Professor Dr. Kamradt

Wissenschaftlicher Vorstand