



Gleich- stellungsplan 2018 - 2020

für das Klinikum Oldenburg AöR

Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung und Hintergrund	4
2.	Gleichstellungsplan in Zahlen	5
3.	Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur	10
3.1.	Erhebung der Zahlen in den einzelnen Entgeltgruppen	12
3.2.	Feststellung der Unterrepräsentanz	13
3.3.	Analyse und Ursachenforschung	17
4.	Bestandsaufnahme frei werdender Stellen/Fluktuationsabschätzung	22
5.	Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz	24
6.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	28
7.	Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit	34
8.	Evaluation	38
9.	Abkürzungsregister	38
10.	Quellennachweis	39

Verantwortliche Autorin:

Petra Köslich

Mitwirkende:

Martina Heyen
Fiam Lawson
Petra Köslich
Heiko Kroon
Helga Surhoff
Martin Wülfrath

Gleichstellungsbeauftragte:

Helga Surhoff
Petra Köslich



Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

mit Datum vom 01.01.2011 trat in Niedersachsen das novellierte aktuelle Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft. Hauptziele des modernisierten und in seinen Vorgaben flexibler gewordenen NGG sind

- die Förderung und Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für Frauen und Männer, sowie
- die Gleichstellung von Frauen und Männern in den öffentlichen Betrieben.

Damit steht nicht mehr ausschließlich die Frauenförderung im Fokus des NGG, sondern ausdrücklich das Ziel der Gleichstellung beider Geschlechter. Zudem wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als gleichrangiges Ziel des Gesetzes aufgenommen.

Das Klinikum Oldenburg nimmt diesen gesellschaftlichen Auftrag schon länger wahr und begrüßt das nun auch für uns verbindliche Gesetz ausdrücklich. Eine Auflage gemäß diesem Gesetz ist die Erstellung des Gleichstellungsplans, der bestehende und erforderliche Gleichstellungsmaßnahmen in Zahlen und Prozenten ausdrückt und diese transparent für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellt. Diesen Gleichstellungsplan finden Sie nun in der ersten Auflage vor sich.

Wir nehmen mit diesem Plan zum ersten Mal sehr strukturiert Stellung zu der quantifizierten Situation der Gleichstellung in unserem Haus.

Betrachten wir den Bereich der medizinischen Versorgung im Klinikum, so ist bei den Assistenzärztinnen und -ärzten ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern zu erkennen. Im Facharztbereich liegt die Verteilung weiblich-männlich sogar bei 60 % zu 40 %. Im Führungsbereich dieser Berufsgruppe ist die Frauenquote jedoch gering; hier beträgt der Frauenanteil gerade 22 %. Die Gründe hierfür sind vielfältig und werden vorliegend genauer analysiert.

Der Gleichstellungsplan muss einen Beitrag zur Chancengleichheit beim beruflichen Fortkommen leisten, dies ist mir ein persönliches Anliegen. Diesem Ziel verpflichten sich aber auch alle am Prozess Beteiligten über alle Führungsebenen und Arbeitsbereiche, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und eine Ausgewogenheit im Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen anzustreben. Der sich daraus ableitende Handlungsbedarf ist richtungsweisend für die formulierten Ziele und Maßnahmen. Eine Zwischenberichterstattung wird darlegen, wie sich die Entwicklung auf den einzelnen Karrierestufen vollzogen hat.

Den beiden Gleichstellungsbeauftragten und allen Mitwirkenden gilt mein Dank für die erste Auflage, ist sie doch die erste strukturierte Grundlage für die gelebte Gleichstellung im Klinikum Oldenburg.



Dr. Dirk Tenzer
Vorstandsvorsitzender
Juni 2019

1. Einführung und Hintergrund

Entsprechend des §1 NGG sind/ist im Klinikum Oldenburg AöR ...

- Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit der Familienarbeit vereinbaren können,
- das Handeln des Betriebes stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
- die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
- Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
- Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Der Vorstand des Klinikums Oldenburg AöR strebt die Erreichung dieser Handlungsziele an und hat nachfolgenden Gleichstellungsplan mit Teilzielen und Maßnahmen zu Erreichung dieser Ziele formuliert. Der Gleichstellungsplan wird entsprechend §16 Abs. 1 NGG bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet. Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die in diesem Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben zu berücksichtigen. Der Gleichstellungsplan ist somit Basis und Bestandteil aller personellen Entscheidungen in den Führungsebenen des Klinikums.

Im Hinblick auf den demographischen Wandel und dessen Folgen ist es das ureigene Interesse des Klinikums, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten bzw. qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und so einem zukünftigen Fachkräftemangel vorzubeugen. Sogenannte „weiche Standortfaktoren“, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und insbesondere flexible Arbeitszeiten, können sich zu einem Wettbewerbsvorteil für das Klinikum entwickeln. Darüber hinaus wird die demographische Entwicklung dazu führen, dass der Anteil pflegebedürftiger Menschen wächst. Dementsprechend steigt auch die Anzahl der Beschäftigten im Klinikum, die jetzt oder in naher Zukunft ihre Berufstätigkeit mit der Pflege eines Angehörigen zu vereinbaren haben. Dem Klinikum ist bewusst, dass es für einen Großteil der Beschäftigten – nicht nur aus finanziellen Gründen – ein großer Wunsch ist, beides zu verbinden. Es hat sich daher zum Ziel gesetzt, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei bestmöglich unterstützen und so deren Arbeitskraft und Kompetenzen langfristig im Klinikbetrieb zu halten. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist somit auch eine Chance.

Das Klinikum kann sich als attraktiver Arbeitgeber entscheidend von anderen Krankenhäusern abheben, wenn es gelingt, tragfähige Lösungen in diesem Bereich und eine Kultur der Offenheit, des Vertrauens und der Unterstützung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen. Gleiches gilt für eine gelebte Gleichstellung beider Geschlechter.

Das Klinikum bietet bereits verschiedene Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an – und ebenso zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

- 2
- Durch eine Kooperation mit der Kindertagesstätte St. Johannes wurden 25 Belegplätze im Kindergartenbereich exklusiv für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Klinikums, die in Oldenburg gemeldet sind, geschaffen; ebenso 15 Krippenplätze, bei deren Vergabe das Personal des Klinikums bevorzugt behandelt wird. In den Ferienzeiten wird eine Betreuung für 20 Kita- und Schulkinder bereitgestellt, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre Kinder im Alter von 3 - 12 Jahren in Anspruch genommen werden kann. Zusätzlich wurden für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf flexiblere Arbeitszeiten eingeführt; in vielen Arbeitsbereichen sind Arbeitsabläufe so strukturiert worden, dass Arbeitszeiten an die Bedürfnisse der Belegschaft angepasst wurden.

Weiterhin stehen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interne Unterstützungen zu vielen persönlichen, beruflichen und gesundheitlichen Fragestellungen durch unseren betriebsärztlichen Dienst, Betriebssozialarbeiter, Psychologin, Personalabteilung und unsere Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung. Im zweiten Teil unseres Gleichstellungsplanes wird auf alle Bereiche zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf näher eingegangen.

Im folgenden Gleichstellungsplan wird Bezug auf den Status Quo genommen. Die aktuellen Beschäftigungsstrukturen werden erfasst und kurz analysiert, Ziele werden erarbeitet und anschließend Maßnahmen zur Erreichung der selbst aufgestellten Handlungsziele aufgeführt.

2. Gleichstellungsplan in Zahlen

Auf den nachfolgenden Seiten ist in tabellarischer Form die Gesamtübersicht der zum Stichtag (31.12.2017) ermittelten Daten dargestellt, auf die im weiteren Text noch ausführlich eingegangen wird. Vorab einige erklärende Hinweise zur Lesart und Interpretation der Tabellen:

1	2	3	4	5	6
Besoldungs- gruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon VZK	davon TZK	davon Beurlaubte	Beschäftigungs- volumen in VK (Personal- kapazität)

In Spalte 1 sind alle im Klinikum Oldenburg vorhandenen Besoldungs- oder Vergütungsgruppen aufgeführt.

Spalte 2 enthält die Anzahl der Beschäftigten in der jeweiligen Entgeltgruppe (Personenanzahl).

Spalte 3 und 4 teilen diese Zahl zum einen in Teilzeitkräfte (TZK) und Vollzeitkräfte (VZK); zusätzlich wird die Aufteilung nach Geschlecht (Frauen/Männer) vorgenommen. Spalte 5 beinhaltet die Anzahl derjenigen Beschäftigten, die zum Stichtag beurlaubt sind, ebenfalls unterteilt nach Frauen und Männern.

In Spalte 6 wird das Beschäftigungsvolumen in allen Entgeltgruppen auf Vollzeitstellen hochgerechnet und nach Geschlecht angezeigt.

Beispiel:

P7*	604	163	41	381	19	75	11	360,1	52,9
------------	-----	-----	----	-----	----	----	----	-------	------

Entgeltgruppe P7 enthält 604 Beschäftigte, davon 163 Frauen und 41 Männer in Vollzeittätigkeit und 381 Frauen und 19 Männer in Teilzeittätigkeit. Von den 604 Beschäftigten sind 75 Frauen und 11 Männer zum Stichtag 31.12.2017 beurlaubt. Rechnet man die Teilzeitstunden in Vollzeit um, so sind in der Entgeltgruppe P7 zum Stichtag 360,1 Frauen und 52,9 Männer beschäftigt.

7	8	9	10
Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %	Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil <45 %)	Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum

In Spalte 7 wird die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter prozentual zur Gesamtmenge in der Entgeltgruppe angegeben, während in Spalte 8 das prozentuale geschlechtliche Beschäftigungsvolumen in Vollzeit dargestellt ist.

In Spalte 9 wird daraus folgernd das unterrepräsentierte Geschlecht beschrieben und der zum Stichtag bestehende Prozentsatz von Hundert der Unterrepräsentanz in der jeweiligen Entgeltgruppe.

In Spalte 10 befindet sich die Zielvorgabe, also eine verbindliche Festlegung in Vomhundertsätzen (v.H.-Satz) bezogen auf den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, um den dieser Anteil im Geltungszeitraum gesteigert werden soll, wobei Bereiche jeweils Entgelt- oder Besoldungsgruppen sind. Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn der Anteil in einer Entgeltgruppe unter 45 % sinkt.

Beispiel:

P7*	90,1	9,9	87,2	12,8	männlich	12,8	17,2 %
------------	------	-----	------	------	----------	------	--------

In Entgeltgruppe P7 sind von 604 Beschäftigten 90,1 % Frauen und 9,9 % Männer; umgerechnet auf das Beschäftigungsvolumen in Vollzeit beträgt der Anteil der Frauen 87,2 % und der Anteil der Männer 12,8 %. Daraus geht hervor, dass das unterrepräsentierte Geschlecht „männlich“ ist, mit einem Anteil von 12,8 %. Die Zielvorgabe wird vom Betrieb festgelegt (hier 17,2 %); sie sollte nach Festlegung der Ziele und Maßnahmen erreichbar sein.

Ist-Analyse Klinikum Oldenburg AöR zum 31.11.2017

Besoldungsgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon VZK		davon TZK		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in VK (Personalkapazität)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
EG 1	1	0	0	1	0	0	0	0,2	0,0
EG 2	36	9	8	17	2	0	2	21,1	9,6
EG 2Ü	79	27	5	47	0	13	0	59,2	5,0
EG 3	50	4	25	17	4	5	1	13,1	28,5
EG 4	9	2	6	0	1	0	0	2,0	6,7
EG 5	196	89	13	91	3	17	0	143,8	14,7
EG 6	94	34	22	38	0	3	0	59,8	22,0
EG 7	18	4	11	2	1	0	1	4,8	11,9
EG 8	71	45	8	17	1	8	0	56,1	8,8
EG 9a	141	38	20	80	3	9	0	90,2	21,7
EG 9b	24	8	8	8	0	2	0	13,7	8,0
EG 9c	2	0	1	0	1	0	0	0,0	1,7
EG 10	28	6	18	3	1	0	0	8,2	18,9
EG 11	20	7	6	7	0	1	0	10,6	6,0
EG 12	12	2	10	0	0	0	0	2,0	10,0
EG 13	16	4	2	9	1	0	0	9,7	2,3
EG 14	24	10	4	9	1	0	0	16,5	4,5
EG 15	3	1	1	0	1	0	0	1,0	1,8
P 5	28	7	10	11	0	0	0	14,0	10,0
P 6*	22	14	3	5	0	0	0	16,7	3,0
P 7*	604	163	41	381	19	75	11	360,1	52,9
P 8*	442	193	55	175	19	41	3	298,7	66,7
P 9*	166	52	31	70	13	24	3	91,5	40,9
P 10*	15	9	4	2	0	2	0	10,7	4,0
P 11*	37	19	5	13	0	7	0	28,3	5,0
P 12*	23	15	5	2	1	0	1	16,6	5,8
P 13	8	4	3	1	0	1	0	4,9	3,0
P 14*	11	7	4	0	0	0	1	7,0	4,0
P 15*	4	3	0	1	0	0	0	3,5	0,0
P 16	2	1	1	0	0	0	0	1,0	1,0
I	197	73	93	26	5	10	2	90,7	95,1
II	94	21	25	40	8	8	0	45,6	29,4
III	89	8	58	16	7	2	1	17,5	63,4
IV	21	3	14	2	2	0	1	4,5	15,8
S 8a	1	0	0	1	0	0	0	0,1	0,0
S 8b	5	3	2	0	0	0	1	3,0	2,0
S 9	1	0	0	1	0	0	0	0,9	0,0
S 10	1	1	0	0	0	0	0	1,0	0,0
S 12	8	3	1	4	0	0	0	5,6	1,0
S 15	1	0	0	1	0	0	0	0,9	0,0
Azubi Pflege*	207	162	25	20	0	5	0	175,5	25,0
Azubi BBiG	27	22	3	2	0	3	0	23,4	3,0
Azubi Umsch.	4	2	1	1	0	0	0	2,8	1,0
B 2	5	0	5	0	0	0	0	0,0	5,0
AT 1	15	5	10	0	0	0	0	5,0	10,0
AT 2	16	2	9	1	4	0	0	2,6	10,8
AT 3*	6	2	4	0	0	0	0	2,0	4,0
AT 4	6	1	5	0	0	0	0	1,0	5,0

Anmerkungen: * inkl. Diakonieverein / AT1 = Chefärzte / AT2 = Ltd. Ärzte / AT3 = GBL / AT4 = Abteilungsleiter

Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil <45%)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag festgestellter anteiliger v. H.-Satz	
100,0	0,0	100,0	0,0	♂ männlich	0,0	0,0 %
72,2	27,8	68,8	31,2	♂ männlich	31,2	35,0 %
93,7	6,3	92,2	7,8	♂ männlich	7,8	11,0 %
42,0	58,0	31,5	68,5	♀ weiblich	31,5	35,0 %
22,2	77,8	23,1	76,9	♀ weiblich	23,1	25,0 %
91,8	8,2	90,7	9,3	♂ männlich	9,3	13,1 %
76,6	23,4	73,1	26,9	♂ männlich	26,9	30,0 %
33,3	66,7	28,6	71,4	♀ weiblich	28,6	28,6 %
87,3	12,7	86,5	13,5	♂ männlich	13,5	19,7 %
83,7	16,3	80,6	19,4	♂ männlich	19,4	25,0 %
66,7	33,3	63,2	36,8	♂ männlich	36,8	36,8 %
0,0	100,0	0,0	100,0	♀ weiblich	0,0	0,0 %
32,1	67,9	30,3	69,7	♀ weiblich	30,3	38,0 %
70,0	30,0	63,7	36,3	♂ männlich	36,3	45,0 %
16,7	83,3	16,7	83,3	♀ weiblich	16,7	25,0 %
81,3	18,8	81,1	18,9	♂ männlich	18,9	26,0 %
79,2	20,8	78,6	21,4	♂ männlich	21,4	29,0 %
33,3	66,7	35,3	64,7	♀ weiblich	35,3	35,3 %
64,3	35,7	58,4	41,6	♂ männlich	41,6	42,0 %
86,4	13,6	84,8	15,2	♂ männlich	15,2	22,0 %
90,1	9,9	87,2	12,8	♂ männlich	12,8	17,2 %
83,3	16,7	81,7	18,3	♂ männlich	18,3	23,0 %
73,5	26,5	69,1	30,9	♂ männlich	30,9	33,0 %
73,3	26,7	72,8	27,2	♂ männlich	27,2	40,0 %
86,5	13,5	85,0	15,0	♂ männlich	15,0	21,8 %
73,9	26,1	74,1	25,9	♂ männlich	25,9	30,2 %
62,5	37,5	62,0	38,0	♂ männlich	38,0	38,0 %
63,6	36,4	63,6	36,4	♂ männlich	36,4	36,4 %
100,0	0,0	100,0	0,0	♂ männlich	0,0	0,0 %
50,0	50,0	50,0	50,0	= ausgeglichen	50,0	50,0 %
50,3	49,7	48,8	51,2	= ausgeglichen	51,2	51,2 %
64,9	35,1	60,9	39,1	♂ männlich	39,1	45,0 %
27,0	73,0	21,6	78,4	♀ weiblich	21,6	30,0 %
23,8	76,2	22,1	77,9	♀ weiblich	22,1	32,8 %
100,0	0,0	100,0	0,0	♂ männlich	0,0	0,0 %
60,0	40,0	60,0	40,0	♂ männlich	40,0	40,0 %
100,0	0,0	100,0	0,0	♂ männlich	0,0	0,0 %
100,0	0,0	100,0	0,0	♂ männlich	0,0	0,0 %
87,5	12,5	84,8	15,2	♂ männlich	15,2	21,5 %
100,0	0,0	100,0	0,0	♂ männlich	0,0	0,0 %
87,9	12,1	87,5	12,5	♂ männlich	12,5	18,5 %
88,9	11,1	88,6	11,4	♂ männlich	11,4	17,0 %
75,0	25,0	73,9	26,1	♂ männlich	26,1	30,0 %
0,0	100,0	0,0	100,0	♀ weiblich	0,0	20,0 %
33,3	66,7	33,3	66,7	♀ weiblich	33,3	40,0 %
18,8	81,3	19,5	80,5	♀ weiblich	19,5	20,7 %
33,3	66,7	33,3	66,7	♀ weiblich	33,3	33,3 %
16,7	83,3	16,7	83,3	♀ weiblich	16,7	16,7 %

keine planbaren verfügbaren Stellen
planbare Stellenanteile



76,4%*

der Beschäftigten im Klinikum
Oldenburg sind weiblich.

* Stand 31.12.2017

Gleichstellungsplan



23,6%*

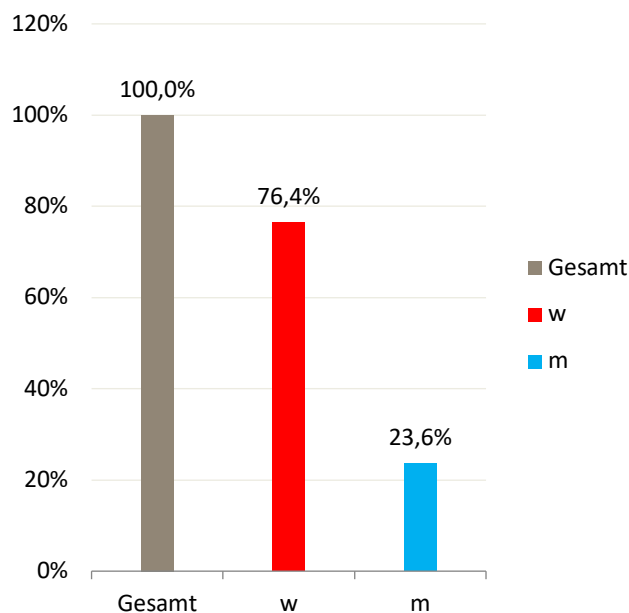
der Beschäftigten im Klinikum
Oldenburg sind männlich.

3. Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur

Die Anforderungen an einen Stufenplan sind in § 4 NGG beschrieben. Der Stufenplan ist in einen tabellarischen und in einen textlichen Teil unterteilt. Der tabellarische Teil beinhaltet eine Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur und Aussagen über die zu erwartende Fluktuation. Im textlichen Teil finden sich neben den Erläuterungen zu den Tabellen auch die weiterführenden personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen für die Dauer des bestehenden Gleichstellungsplanes, welche die Unterrepräsentanz abbauen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern sollen.

Einleitend einige Fakten zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Klinikum:

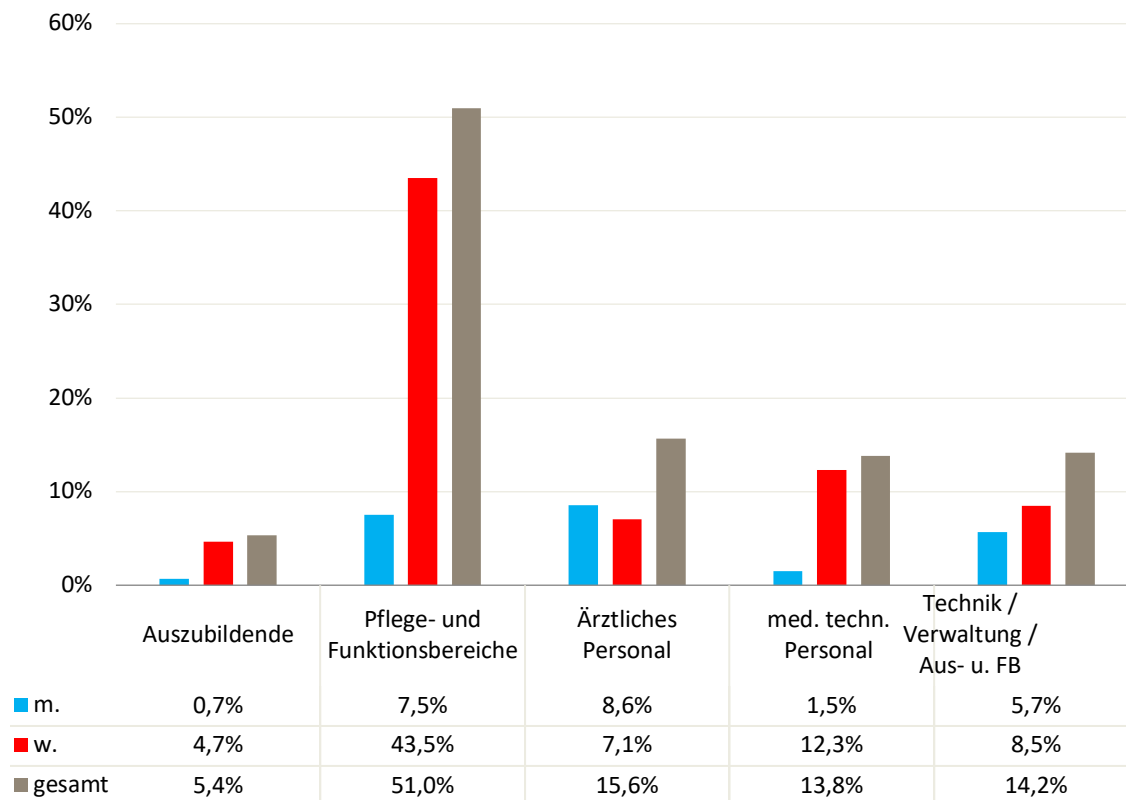
Beschäftigte im Klinikum 31.12.2017



Im Klinikum sind zum Stichtag 31.12.2017 2.890 Mitarbeitende beschäftigt; davon sind 76,4 % Frauen und 23,6 % Männer. Von den 76,4 % der Frauen arbeiten 37,5 % in Vollzeit und 38,8 % in Teilzeit. Bei den Männern arbeiten (von insgesamt 23,6 %) 20,2 % in Vollzeit und 3,4 % in Teilzeit.

Diese bestehenden Zahlen werden nachfolgend nach unterschiedlichen Berufsgruppen aufgesplittet, so dass zielführende Maßnahmen für die jeweiligen Berufsgruppen abgeleitet werden können.

Aufteilung nach Berufsgruppen



Die Pflege- und Funktionsbereiche stellen mit 51,0 % (1.475) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den größten Anteil in der Belegschaft dar. Dies entspricht dem bundesweiten Durchschnitt, der in anderen großen Kliniken bei 49,2 % liegt.

Hiervon sind 5,2 % (149) der Pflegekräfte über den Diakonieverein angestellt.

Die zweitgrößte Berufsgruppe ist mit 15,6 % (452 Personen) das ärztliche Personal, dicht gefolgt von den Berufsgruppen Technik und Verwaltung und den Fort- und Ausbildungszentren mit 14,2 % (409).

Danach folgen die medizinisch-technischen Berufe mit 13,8 % (399) der Beschäftigten und abschließend die Auszubildenden des Klinikums in verschiedenen Berufen mit 5,4 % (155).

Über den Diakonieverein sind 5,2 % (149) der Beschäftigten angestellt.

Zur Feststellung einer möglichen Unterrepräsentanz müssen weiterführend alle Beschäftigten im Klinikum nach Entgeltgruppen eingeteilt werden, um somit das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Entgeltgruppen berechnen zu können.

3.1. Erhebung der Zahlen in den einzelnen Entgeltgruppen

Entsprechend §15 Abs. 2 im NGG wurden zum Stichtag 31.12.2017 die in den Tabellen aufgeführten Beschäftigungszahlen für das Klinikum Oldenburg ermittelt. Dabei wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Entgelt- oder Vergütungsgruppen eingeteilt und voneinander getrennt betrachtet:

Aufteilung der Entgeltgruppen

EG 9a - 15, AT	EG 2 - 8	EG P10 - P16	EG - P5 - P9	EG I - IV, BT	EG - S8a - S15
9a, 9b, 9c	2	P 10*	P 5	B 2	S 8b
10	2Ü	P 11*	P 6*	I	S 9
11	3	P 12*	P 7*	II	S 10
12	4	P 13	P 8*	III	S 12
13	5	P 14*	P 9*	IV	S 15
14	6	P 15*		AT 1	
15	7	P 16		AT 2	
AT 3*	8				
AT 4					
	Azubi BBiG		Azubi Pflege*		
	Azubi Umsch.				

Anmerkungen

* inkl. Diakonieverein

AT 1 = Chefärzte AT 3 = GBL

AT 2 = Ltd. Ärzte AT 4 = Abteilungsleiter

3.2. Feststellung der Unterrepräsentanz

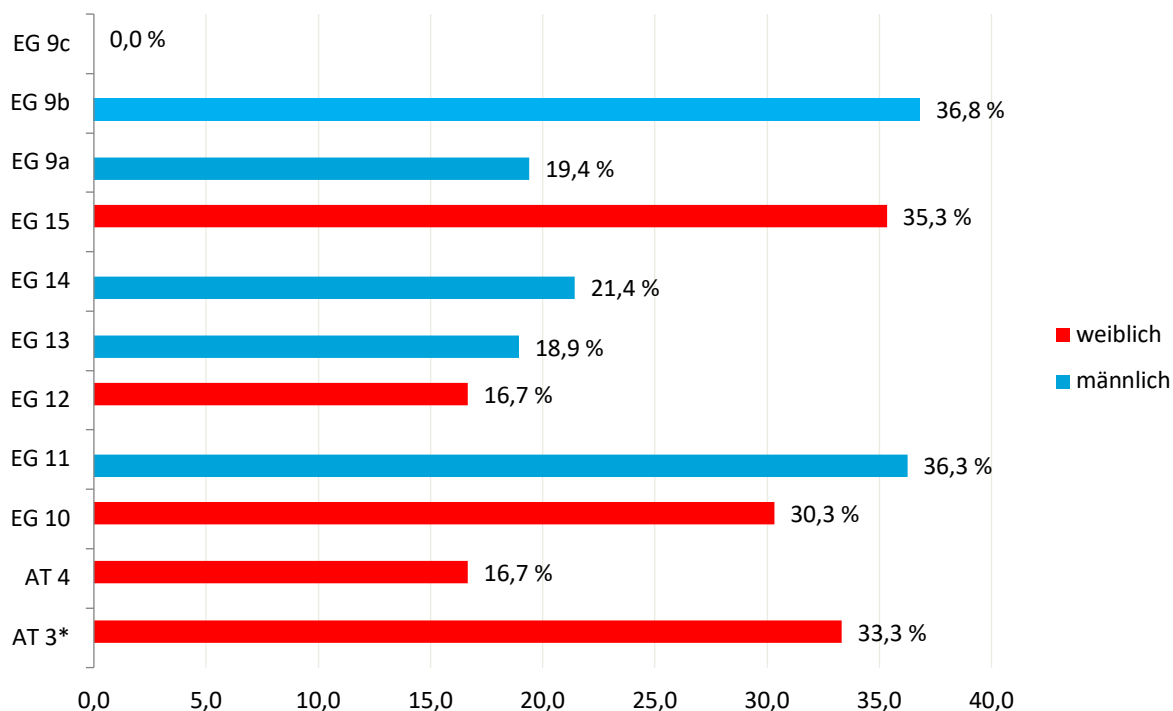
Im Sinne des NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, sobald ein Geschlecht innerhalb einer Entgelt-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe mit weniger als 45 % von Hundert vertreten ist. Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen Arbeitszeit berücksichtigt.

Auf die nach dem NGG als ausgeglichen geltenden Verhältnisse und Bereiche wird in diesem Gleichstellungsplan nicht näher eingegangen.

Für eine bessere Übersicht und Darstellung werden nachfolgend nur die ermittelten Zahlen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechtes in den jeweiligen Entgeltgruppen in ein Diagramm eingefügt. Die Balkenfarbe macht also deutlich, welches Geschlecht unterrepräsentiert ist; die Balkenlänge zeigt das Maß der Unterrepräsentanz.

In allen Diagrammen (A-F) sind im weiteren Verlauf die Entgeltgruppen mit einem * gekennzeichnet, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Diakonieverein eingestellt sind.

A: EG 9a - 15, AT



In Grafik A finden sich die Entgeltgruppen 9a bis 15; um die vielseitigen Faktoren darzustellen die Einfluss auf die Quote haben, werden exemplarisch die Entgeltgruppen 10, 11 und 12 betrachtet.

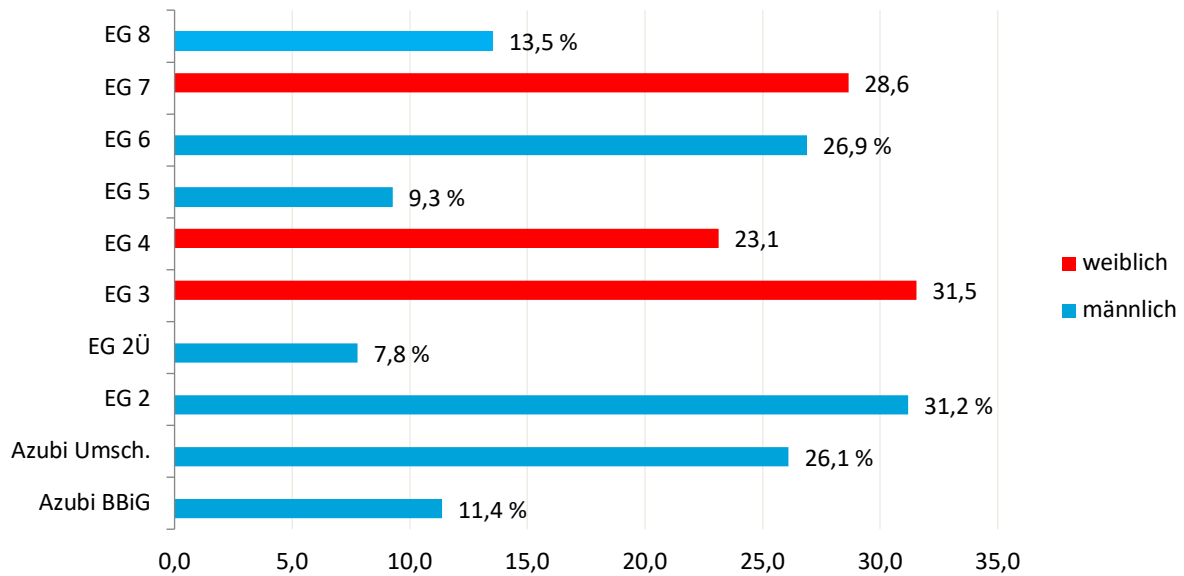
In diese Entgeltgruppen sind Beschäftigte aus ganz unterschiedlichen Abteilungen eingruppiert, beispielsweise aus den folgenden Bereichen:

- Medizinisch-technischer Dienst
- Verwaltungsdienst
- Wirtschaft und Versorgung
- Ausbildungsstätten
- Technischer Dienst
- Arbeitssicherheit
- Instandhaltung, Instandsetzung

Die Wahl für einen bestimmten Beruf hat oftmals eine ausgeprägte geschlechterspezifische Komponente. So liegen beispielsweise bei technischen Berufen häufig nur männliche Bewerbungen vor, während für Stellenausschreibungen für medizinische Fachangestellte, Operations- oder Anästhesietechnische Assistenz oder Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege deutlich mehr weibliche Bewerbungen eingehen. Demnach ist der jeweilige Beruf in den Entgeltgruppen ein starkes Kriterium für die vorliegenden Zahlen, mit denen wir die Quoten abbilden.

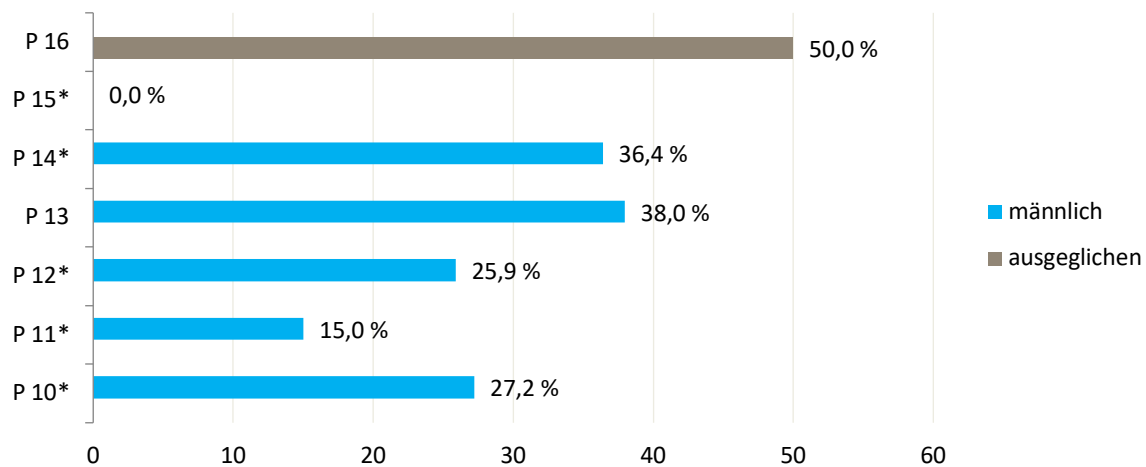
Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt eine wesentliche Rolle, wenn es um Qualifizierungsmaßnahmen oder Weiterbildungsmaßnahmen in den unterschiedlichen Berufen geht und somit um höher bezahlte Positionen. Frauen mit ihren häufig vorhandenen Doppelrollen - Beruf zum einen, Familie zum anderen - finden oft weder die Zeit noch den Raum, die eigene Karriere weiterzuentwickeln.

B: EG 2 - 8



In Diagramm B sind die Entgeltgruppen 2 bis 8 abgebildet, Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz und außertarifliche Verträge im Verwaltungsbereich. Hier richtet sich die Quote, ebenso wie in Diagramm A, nach den vielen unterschiedlichen Berufen, was bedeutet, dass häufig die Bewerberlage in den einzelnen Fachgebieten die Quoten vorgibt.

C: EG P10 - P16

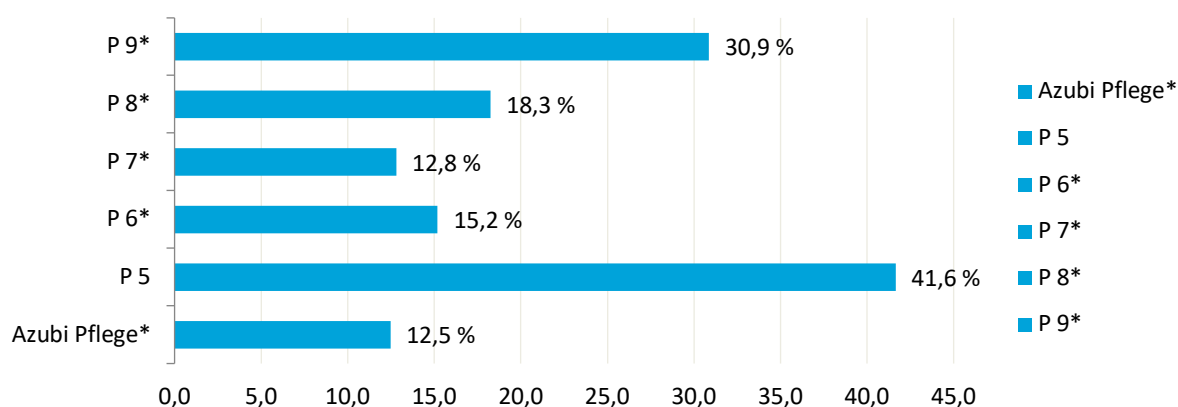


12

In Diagramm C finden sich die Entgeltgruppen P10 bis P16, in denen alle Führungspositionen im Pflegebereich aufgeführt sind.

Diagramm D listet die Entgeltgruppen P5 bis P9 mit den Gesundheits- und Krankenpflegekräften in den unterschiedlichen Abteilungen und den Auszubildenden der Pflegeberufe auf.

D: EG P5 - P9



Die Analyse der großen Berufsgruppe der Pflege in den Diagrammen C und D zeigt wenig Handlungsbedarf in der Quotenregelung, da der Pflegeberuf, auch wenn er heute nicht mehr als „typischer Frauenberuf“ in der Gesellschaft gesehen wird, im Klinikum durch die Frauen mit 83,9 % (VK= 81,3 %) gegenüber den Männern mit 16,1 % (VK= 18,7 %) vertreten ist. Gründe hierfür sind die Flexibilität der Arbeitszeiten und die unterschiedlichen Arten von Teilzeitarbeitsverträgen in der Pflege, da überwiegend Frauen die Doppelbelastung von Arbeit und Familie zu bewältigen haben.

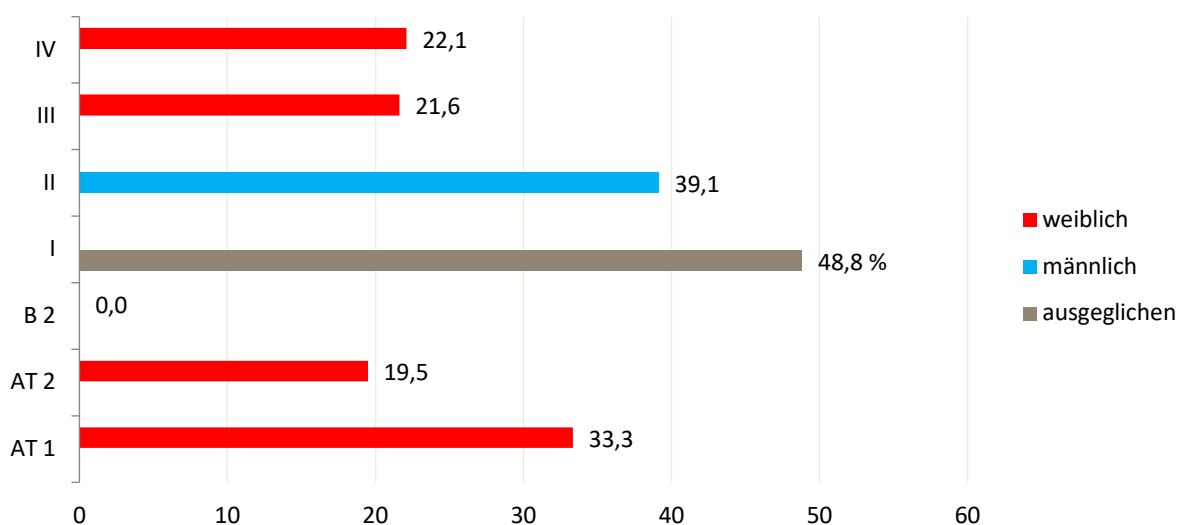
Für die Frauen und Männer dieser Berufsgruppen muss der Arbeitgeber daher verstärkt Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereithalten.

Im Bereich der Führungsebenen im Pflegedienst verändern sich die Quoten im Hinblick auf die Gesamtzahlen in der Pflege.

Männliche Gesundheits- und Krankenpfleger fühlen sich eher zu technisch ausgerichteten Stationen hingezogen und präferieren Fachgebiete in denen der Verantwortungs- und Autonomiegrad höher ist. Insofern ist die weiterführende Professionalisierung deutlich „männlich“ geprägt.

Hier ist der Arbeitgeber gefordert, Programme zu entwickeln, die sowohl bei Frauen wie auch bei Männern gleichermaßen das Interesse wecken, mögliche Aufstiegschancen im Beruf zu nutzen, und sie nachfolgend weiterführend dabei zu unterstützen.

E: EG I - IV,BT



Der große Bereich der Ärztinnen und Ärzte ist in Graphik E abgebildet. Studien belegen, dass der Frauenanteil im Medizinstudium mittlerweile bei 70 % liegt.

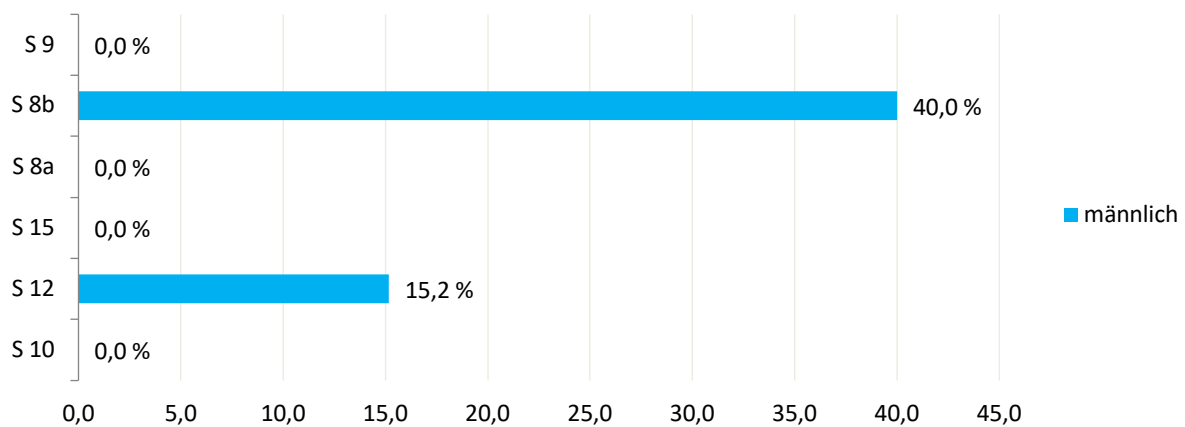
Im Klinikum Oldenburg besteht im assistenzärztlichen Bereich ein ausgeglichenes Verhältnis; im fachärztlichen Bereich verändern sich die Zahlen: Die Rate unserer Fachärztinnen liegt bei 60 %, während im oberärztlichen und chefärztlichen Bereich die Frauen eine Quote von weniger als 22 % erreichen.

Einer der Gründe hierfür ist, dass bei vielen Frauen mit dem ersten Kind häufig ein Karriereknick einsetzt; viele Väter möchten die Elternzeit nicht nutzen, wohl wissend, dass nach einer Babypause eine Karriere oft viel schwerer zu bewerkstelligen ist.

Ein weiterer Grund ist die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf; hierbei geht es unter anderem um die Arbeitszeiten und die Betreuung der Kinder.

Auch hier ist der Arbeitgeber einmal mehr gefordert, beispielsweise durch die Einrichtung eines Betriebskindergartens oder in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten Mentoren-Programme zu entwickeln, um hoch qualifizierte Frauen für Führungspositionen zu gewinnen.

F: EG S8a - S15



In Diagramm F sind soziale Berufsgruppen aufgeführt, in denen sich vorrangig Frauen wiederfinden.



3.3. Analyse und Ursachenforschung

- Bei der Analyse der Zahlen und der anschließenden Ursachenforschung wurde in dem Kapitel „Feststellung der Unterrepräsentanz“ bereits beispielhaft auf einzelne Themenbereiche eingegangen.

Insgesamt muss jedoch beachtet werden, dass - abhängig von der Gesamtzahl der Beschäftigten in den Entgeltgruppen - bereits eine einzelne Person mehr oder weniger Einfluss auf die Prozentzahlen haben kann.

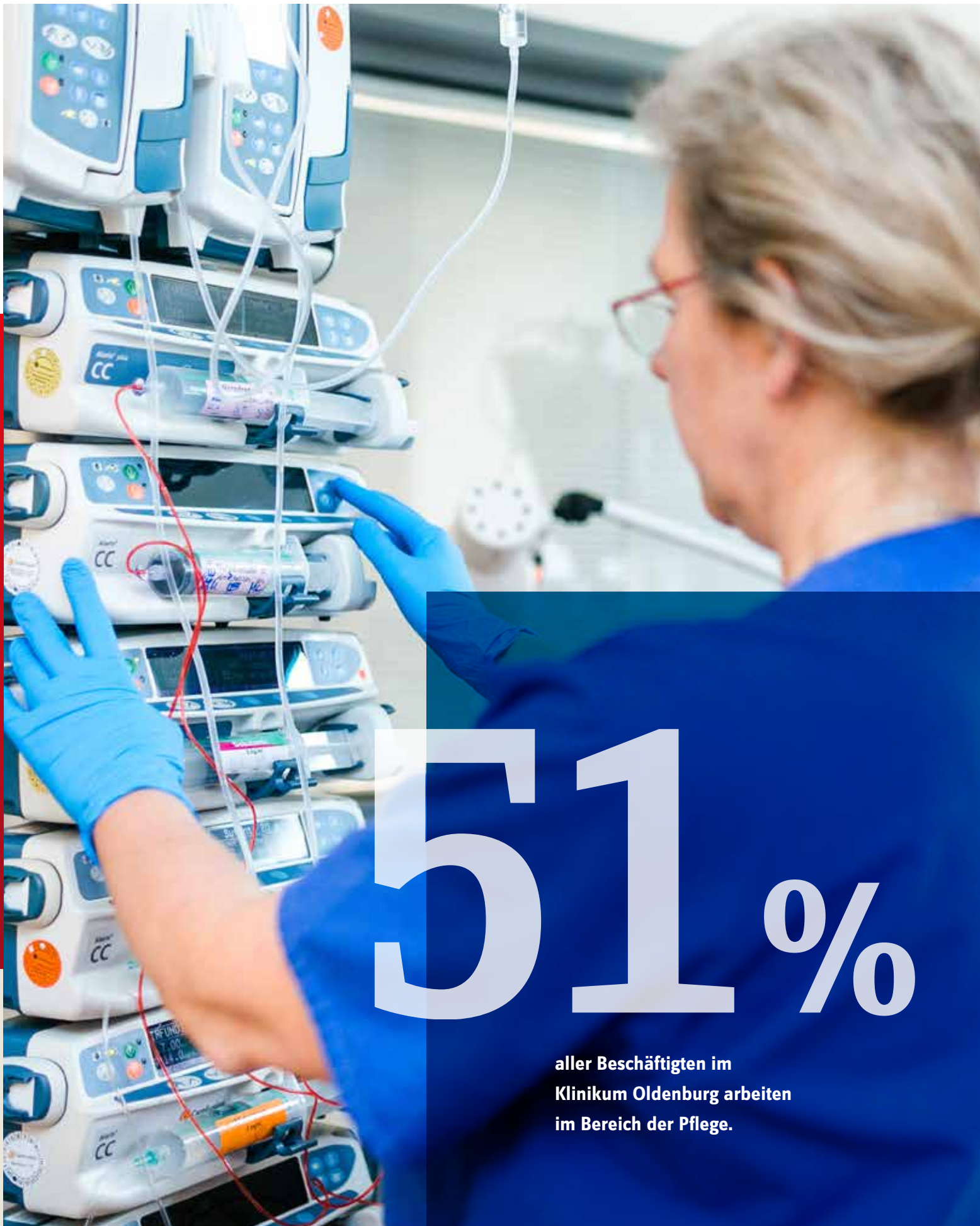
Z. B. verändert sich bei 12 Beschäftigten in einer Entgeltgruppe, aufgeteilt in 2 Frauen und 10 Männern, die Quote von 16,7% Frauen auf 25% und von 83,3% Männern auf 75%, sobald nur eine einzige Stelle in dieser Entgeltgruppe neu mit einer Frau besetzt wird.

Sollen die Quoten verändert werden, muss der Arbeitgeber gezielte Kriterien in den jeweiligen Entgeltgruppen für die anschließenden festgelegten Ziele und Maßnahmen beachten.

Nachfolgend sind alle Entgeltgruppen in einer Tabelle abgebildet und in einer kurzen Erklärung die Analyse und mögliche Ursachen für die Unterrepräsentanz erläutert.

Entgelt	=	♂	♀	Analyse und Ursachen
EG 2		31,2 %		In diesen Entgeltgruppen befinden sich ungelernetes Personal, Aushilfskräfte und auch Reinigungskräfte, dies trifft sowohl auf Männer, als auch auf Frauen zu; im Klinikum sind hier Männer unterrepräsentiert.
EG 2Ü		7,8 %		
EG 3			31,5 %	In diesen Bereichen sind angelernte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in allen Abteilungen unterstützende Prozesse ausüben. Dies sind auch Berufe mit erhöhtem körperlichem Einsatz, für die sich mehr Männer bewerben. Dies führt zu einer Unterrepräsentanz der Frauen.
EG 4			23,1 %	
EG 5		9,3 %		Historisch bedingt sind die Berufe in diesen Entgeltgruppen immer noch stark durch Frauen geprägt. In einigen Abteilungen der Wirtschaft und Versorgung und Instandhaltung dominieren die männlichen Kollegen.
EG 6		26,9 %		
EG 7			28,6 %	Frauen sind hier unterrepräsentiert, da hier überwiegend Personal aus der technischen Abteilung und Wirtschaft und Versorgung zu finden sind, in der sich mehr Männer bewerben.
EG 8		13,5 %		Hier finden sich sehr heterogene Gruppen wieder, daher ist keine verwertbare Analyse möglich.
EG 9a		19,4 %		
EG 9b		36,8 %		
EG 9c			0,0 %	nicht relevant
EG 10			30,3 %	In dieser Entgeltgruppe findet sich Personal aus den unterschiedlichsten Abteilungen wieder mit hoch komplexen oder spezialisierten Tätigkeiten. Je nach Arbeitsbereich spiegelt sich der Männer- oder Frauenanteil wieder, was in dieser Entgeltgruppe zu einer Unterrepräsentanz der Frauen führt.
EG 11		36,3 %		In dieser Entgeltgruppe findet sich Personal aus den unterschiedlichsten Abteilungen wieder mit hoch komplexen Tätigkeiten oder komplexen Spezialisten-Tätigkeiten. Je nach Arbeitsbereich spiegelt sich der Männer- oder Frauenanteil wider, was in dieser Entgeltgruppe zu einer Unterrepräsentanz der Männer führt.
EG 12			16,7 %	In diesem Bereich der Führungspositionen liegt eine Unterrepräsentanz der Frauen vor, die mit Blick auf die Abteilungen nicht ursächlich zu begründen ist.
EG 13		18,9 %		Hier arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium; in diesen Bereichen bewerben sich mehr Frauen.
EG 14		21,4 %		
EG 15			35,3 %	Hier arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium; es besteht eine Unterrepräsentanz der Frauen.
Azubi BBiG		11,4 %		Hier finden sich Auszubildende für kaufmännische, handwerkliche und soziale Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz, in denen Männer unterrepräsentiert sind.
Azubi Umsch.		26,1 %		Wegen der geringen Anzahl ist keine adäquate Analyse möglich
AT 3*			33,3 %	Im diesem Bereich findet sich eine Unterrepräsentanz von Frauen. Wahrscheinlich bedingt durch die Fachlichkeit dieser Bereiche lagen mehr männliche Bewerbungen vor.
AT 4			16,7 %	Auch in diesem Bereich der Führungspositionen liegt eine Unterrepräsentanz der Frauen vor, die mit Blick auf die Abteilungen nicht ursächlich zu begründen ist.
AT 1			33,3 %	Historisch bedingt weniger weibliche qualifizierte Bewerberinnen, da sich deutschlandweit weniger Frauen als Männer habilitieren.

Entgelt	=	♂	♀	Analyse und Ursachen
AT 2			19,5 %	Schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf und hoher Anspruch zwischen ärztlichem Dienst und wissenschaftlichem Karriereweg.
B 2			0,0 %	Historisch bedingt weniger weibliche qualifizierte Bewerberinnen, da sich deutschlandweit weniger Frauen als Männer habilitieren.
I	48,8%			ausgeglichen
II		39,1 %		Wegen schlechter Vereinbarkeit von Familie und Beruf besetzen Frauen im Klinikum, ähnlich wie bundesweit zu erkennen, häufiger die Positionen eines Facharztes oder gehen in eine Praxis.
III			21,6 %	Schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf und hoher Anspruch zwischen ärztlichem Dienst und wissenschaftlichem Karriereweg.
IV			22,1 %	
Azubi Pflege*		12,5 %		Historisch bedingt ist dieser Ausbildungsberuf immer noch stark von Frauen geprägt.
P 5		41,6 %		In dieser Entgeltgruppe arbeiten angelernte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; das Verhältnis der Geschlechter ist fast ausgeglichen.
P 6*		15,2%		Hier finden sich in traditionell „typischer“ Frauenarbeit Pflegehelferinnen und Pflegekräfte im Diakonieverein wieder.
P 7*		12,8 %		In diesen Bereichen ist der größte Anteil der Pflegekräfte vertreten, sowohl Pflegekräfte auf den Stationen und in den Funktionsbereichen (HKL, OP, NFZ, Intensiv, usw.). Da in diesen Bereichen überdurchschnittlich viel in Teilzeit gearbeitet wird, ist der Frauenanteil prozentual deutlich höher. Die Ergebnisse spiegeln auch die geringen Bewerberzahlen von männlichen Kandidaten wider.
P 8*		18,3 %		
P 9*		30,9 %		Hier finden sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Pflege nach einer Fachweiterbildung; in dieser Entgeltgruppe sind Männer unterrepräsentiert. Im Vergleich zu anderen Entgeltgruppen in der Pflege erreichen sie hier aber eine bessere Quote.
P 10*		27,2 %		In diesen Entgeltgruppen finden sich die Führungskräfte in der Pflege wieder, die je nach Anzahl Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingruppiert sind. Insgesamt stellt sich hier eine Unterrepräsentanz der Männer dar, was sicher auf die niedrigere männliche Mitarbeiterzahl zurückzuführen ist.
P 11*		15,0 %		
P 12*		25,9 %		
P 13		38,0 %		
P 14*		36,4 %		In der Gruppe der Bereichsleitungen besteht ebenfalls eine Unterrepräsentanz der Männer, was ebenso mit der niedrigen männlichen Mitarbeiterzahl in der Pflege zu begründen ist.
P 15*		0,0 %		
P 16	50,0 %			ausgeglichen
S 8a		0,0 %		nicht relevant
S 8b		40,0 %		Bisher mehr weibliche Bewerber; hier finden sich Berufe, zu denen eher Frauen tendieren.
S 9		0,0 %		nicht relevant
S 10		0,0 %		
S 12		15,2 %		Bisher mehr weibliche Bewerber; hier finden sich Berufe, zu denen eher Frauen tendieren.
S 15		0,0 %		nicht relevant



51%

aller Beschäftigten im
Klinikum Oldenburg arbeiten
im Bereich der Pflege.

Gleichstellungsplan



Besol- dungs- gruppe	unterreprä- sentiertes Geschlecht	Stellen- bestand insge- samt	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz			Summe der zu besetzenden Stellen			
			Stichtag 31.12.2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
			Frauen oder Männer	P	Q 1 - 3	Q 1 - 3	Q 1 - 3	R 1 - 3	R 1 - 3	R 3	T 1*	T 2*
P 16	ausgeglichen	2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
I	ausgeglichen	197	36,34	41,78	31,33	1,50	0,00	0,00	37,84	41,78	31,33	
II	männlich	94	9,05	6,60	1,25	0,50	0,00	0,00	9,55	6,60	1,25	
III	weiblich	89	6,80	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,80	2,00	0,00	
IV	weiblich	21	2,00	1,85	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,85	0,00	
S 8a	männlich	1	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08	0,00	0,00	
S 8b	männlich	5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
S 9	männlich	1	0,91	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,91	0,00	0,00	
S 10	männlich	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
S 12	männlich	8	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	
S 15	männlich	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Azubi Pflege*	männlich	207	28,00	45,00	45,25	0,00	0,00	0,00	28,00	45,00	45,25	
Azubi BBlG	männlich	27	9,65	7,73	6,68	1,00	0,00	0,00	10,65	7,73	6,68	
Azubi Umsch.	männlich	4	0,00	1,83	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,83	0,00	
B 2	weiblich	5	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	
AT 1	weiblich	15	1,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	2,00	0,00	
AT 2	weiblich	16	0,00	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,20	0,00	
AT 3	weiblich	6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
AT 4	weiblich	6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
			172,74	153,13	115,33	67,34	33,75	28,31	240,08	186,88	143,64	
			Q1: Kündigungen Q2: Versetzungen Q3: Auflösungsverträge -> lt. bekanntem Datenbestand			R1: krankheitsbedingt R2: Beurlaubungen (z. B. PZ, EU-Rente usw.) R3: Mutterschutz und Elternzeit			T* : Q + R			

Die Zahlen in der oben aufgeführten Tabelle entsprechen dem bisherigen bekannten Datenbestand und geben eine Richtung vor, welche Stellen in welcher Entgeltgruppe vakant werden und somit quotenrelevant sein können. Entsprechend der bisher bekannten und künftig zu erwartenden Zu- und Abgänge sollen diese Stellen durch das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht besetzt werden, soweit dieses sich in Eignung und Qualifikation durchsetzt.

5. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

Die Analyse des Ist-Zustands der Beschäftigungsstruktur bildet zugleich die Datenbasis für eine realistische Entwicklung der Zielvorgaben und des Zeitrahmens für Maßnahmen insbesondere in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt.

Zunächst werden Vomhundertsätze festgelegt, jeweils bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts für alle Bereiche, um die dieser Anteil im Geltungszeitraum gesteigert werden soll. Diese Zahlen finden sich im Gleichstellungsplan (S. 6/7) in der letzten Spalte.

Als zielführende Maßnahmen sind unterschiedliche Faktoren im niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz beschrieben, die ausführlich erklärt werden.

§ 1 Zielsetzung

■ **Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**

§ 5 Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben

§ 6 Teilzeitarbeit und Beurlaubung

■ **Verbesserung der Entscheidungsfindung, Benachteiligungsverbot**

§ 7 Verbesserung der Entscheidungsfindung

§ 8 Gremien

§ 9 Benachteiligungsverbot

■ **Abbau von Unterrepräsentanz**

§ 10 Fördermaßnahmen

§ 11 Ausschreibungen

§ 12 Auswahlverfahren

§ 13 Auswahlkriterien

§ 14 Fortbildung

Für das Klinikum wurden nachfolgende Ziele zum Abbau von Unterrepräsentanz erarbeitet:

Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

Ziele	Maßnahmen	Zuständigkeit
Gezielte und gelenkte Personalentwicklung (§10 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Konkrete Ansprache von intern Beschäftigten • Unterrepräsentiertes Geschlecht gezielt auf höherwertige Tätigkeiten ansprechen • Gezielte Qualifizierung für Beschäftigte als Vorbereitung für neue Tätigkeiten • Anbieten von Inhouse-Seminaren 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte • Personalabteilung • Fortbildungsreferat
Quotenausgleich in den Entgeltgruppen (§ 10 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte • Personalabteilung
Gleichstellung von Frauen und Männern wird sprachlich ausgedrückt (§ 1 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung der gendergerechten Sprache in mündlicher und schriftlicher Form 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Führung in Teilzeit (§ 15 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung der Chancengleichheit durch mögliche Weiterbildung und entsprechende Stellenangebote in Teilzeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalabteilung • Führungskräfte • Fortbildungsreferat
Ausbildung in Teilzeit (§ 10 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Angebote in allen Ausbildungsberufen im Klinikum 	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsbereichsleitung • Ausbilder
Motivation und Unterstützung zum frühzeitigen Wiedereinstieg nach Elternzeit (§ 5 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Seminare für Beschäftigte in Elternzeit zur gezielten Karriere- oder Aufstiegsplanung für Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte
Quotenausgleich in den Gremien wie Ausschüsse, Beiräte, Betriebsrat, Verwaltungsrat, Arbeitsgruppen (§ 8 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung der paritätischen Besetzung von Gremien 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstand • Führungskräfte
Minimierung der Quote von befristeten Arbeitsverträgen	<ul style="list-style-type: none"> • Kritischer Umgang mit befristeten Arbeitsverträgen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstand • Personalabteilung
Informationsveranstaltung zum Thema „Gender Mainstreaming“ (§ 7 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • „Chancengleichheit“ als Pflichtthema der innerbetrieblichen Fortbildung für Führungskräfte 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungsreferat
Werbung auf Messen, in Medien oder bei der Arbeitsagentur (§ 10 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Angebote für Praktika (gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts) • Einhaltung bzw. Erreichung der Quoten bei Ausbildungsplätzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalreferenten • Geschäftsbereichsleitung • Ausbilder
Fort- und Weiterbildungsangebote für Teilzeitkräfte, z. B. Inhouse (§ 14 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte sensibilisieren • alle Teilzeitkräfte gleichwertig wie Vollzeitkräfte in Fort- und Weiterbildung einplanen 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte
Ausbau von Jobsharing/ Tandemarbeitsplätze (§ 6 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • individuelle Teilzeitregelungen (Jobsharing/Tandem) 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte • Personalabteilung
Transparente geschlechterneutrale Bezahlung (§ 5 EntgTranspG)	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung und Abbau von Gender Pay Gap 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalabteilung • Gleichstellung
Zielgerichteter Quotenausgleich (§ 12 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenanteil in unterrepräsentierten Führungspositionen erhöhen 	<ul style="list-style-type: none"> • Klinikdirektoren • Geschäftsbereichsleitung
Umgang mit sexueller Belästigung/ Gewalt am Arbeitsplatz (§ 9 NGG, § 3 AGG)	<ul style="list-style-type: none"> • kollegiales Miteinander • Schulung aller Führungskräfte • offener Umgang mit dem Thema 	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellung • Betriebsrat • Personalabteilung

In §1 des NGG ist die Grundlage der Zielsetzung deutlich formuliert:

„Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und die Gleichstellung von Männern und Frauen sind gleichrangige Ziele des Gesetzes.“

Die Dienststelle soll sicherstellen, dass in ihre Entscheidungsprozesse weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einfließen können.

Bei der paritätischen Gremienbesetzung geht es nicht nur um gerechte Teilhabe von Männern und Frauen, sondern auch um die Verbesserung der Entscheidungsfindung im Sinne des §7.

Das Ziel des Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichheit der Geschlechter nutzbar zu machen. Gender Mainstreaming will die Sichtweisen und Erfahrungen, die Männer und Frauen in ihren bisherigen gesellschaftlichen Rollen entwickelt und gemacht haben, für eine komplexere Problemsicht in der Entscheidungsfindung nutzen.

Die personellen Maßnahmen umfassen die Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Auswahlkriterien:

In den Ausschreibungen wird die gendergerechte Sprache benutzt und darauf geachtet, dass sich alle Geschlechter gleich angesprochen fühlen, das unterrepräsentierte Geschlecht wird ausdrücklich ermutigt.

Im Personalauswahlverfahren wird neben der Beachtung der gesetzlichen Vorgaben eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik zur Objektivierung der Auswahl durchgeführt.

Für die Auswahlkriterien wird durch entsprechende Anforderungsprofile eine größtmögliche Objektivität erreicht, wobei eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern nicht nachteilig berücksichtigt werden darf.

Bei der Definition des Anforderungsprofils einer Stelle sollten unter anderem folgende Fragen reflektiert werden:

- Sind die aufgestellten Qualifikationsmerkmale mit einer großen Wahrscheinlichkeit überprüf- bzw. nachweisbar?
- Mit welchen Methoden (z. B. Vorstellungsgespräch, Arbeitszeugnisse, Beurteilung) sollen insbesondere Eignungsmerkmale wie Kooperationsfähigkeit, Kreativität oder Durchsetzungsfähigkeit überprüft werden?
- Sind die Methoden/Mittel geeignet, um diese Merkmale tatsächlich zu überprüfen?

Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für deren Führungskräfte sind zentrale Maßnahmen der Personalentwicklung und Frauenförderung. Ebenso zählen Mitarbeitergespräche zu den ausgewählten Instrumenten der Personalentwicklung.

Die Personalverwaltung stellt sicher, dass alle Beschäftigten und Beurlaubten rechtzeitig über sämtliche Fortbildungsveranstaltungen informiert werden. Beurlaubten wird die Möglichkeit gegeben, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Es ist Aufgabe der Führungskräfte, die Beschäftigten, und hier insbesondere Frauen, zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zu motivieren, z. B. im Rahmen eines Mitarbeitergespräches.

Fortbildungsveranstaltungen sind zeitlich, inhaltlich und räumlich so zu konzipieren, dass

- möglichst eine für alle Beschäftigten gerechte und ausgeglichene Besetzung der Fortbildungsveranstaltungen erreicht wird,
- auch Teilzeitbeschäftigten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienpflichten eine Teilnahme möglich ist.

Gleichstellungsorientierte Personalpolitik räumt Teilzeitbeschäftigten nicht nur die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen ein wie Vollzeitbeschäftigten, sondern richtet sich auch auf eine entsprechende Organisation ein. Gemäß §6 Abs. 5 NGG soll Teilzeitbeschäftigten, die an einer längerfristigen Fortbildungsmaßnahme nur teilnehmen können, wenn sie dabei ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit dauernd überschreiten, für die Dauer der Maßnahme auf Antrag vorübergehend eine Vollzeitbeschäftigung gewährt werden.

Als Personalentwicklungsstrategie verknüpft mit Gleichstellungszielen sollten erfolgreich Mentoring-Programme für Frauen eingesetzt werden.

Mentoring-Programme für Frauen können zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beitragen. Sie sind eine Möglichkeit, Veränderungsprozesse anzustoßen, die Kompetenzen von Frauen sichtbar und nutzbar zu machen und Frauen langfristig den Zugang zu höheren Positionen und Führungspositionen zu erleichtern. Mentoring für Frauen bedeutet damit weder eine Maßnahme zur Bevorzugung von Frauen noch zum Ausgleich vermeintlicher Defizite.

Ein weiteres Instrument der Personalentwicklung ist das Mitarbeiterjahresgespräch. Diesem personalpolitischen Instrument wird unter dem Blickwinkel der Chancengleichheit herausgehobene Bedeutung beigemessen.

Das Mitarbeiterjahresgespräch gibt Führungskräften die Möglichkeit, Beschäftigte in ihrem Verantwortungsbereich entsprechend ihren individuellen Leistungsvoraussetzungen, Fähigkeiten und Interessen zu fördern.

Mitarbeiterführung ist eine Aufgabe, der nicht jeder gleichermaßen gewachsen ist; daher wird es erforderlich, Führungskräfte gezielt zu qualifizieren und fortzubilden.

Wenn die Förderung von Chancengleichheit als integraler Bestandteil von Personalentwicklung verstanden wird, müssen im Rahmen einer systematischen Führungskräfte- und Führungskräftenachwuchsentwicklung auch Maßnahmen zur Erhöhung der Gleichstellungskompetenz durch Aneignung von gleichstellungsbezogenem Fach- und Methodenwissen verankert sein.

Aufgabe der Personalentwicklung ist es, in einzelne Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung die Vermittlung von Kenntnissen über Gleichstellungsproblematiken zu integrieren, Denkanstöße zu geben und ein generelles Problembewusstsein zu schaffen.

Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung betreffen laut Gesetz organisatorische Maßnahmen. Darüber hinaus sollen sie jedoch auch bei personellen sowie fortbildenden Maßnahmen berücksichtigt werden. Entsprechend muss im Rahmen von Personal- und Organisationsentwicklung eine Unternehmenskultur angestrebt werden, die keinen Raum für sexuelle Belästigung lässt.

Organisatorische Schritte gegen sexuelle Belästigung können folgende Elemente enthalten:

- Definition von „sexueller Belästigung“
- Maßnahmen zur Vermeidung
- Rechte belästigter Beschäftigter
- Sanktionen gegen belästigende Personen
- Instanzen und Vorgehensweisen bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung
- Sensibilisieren von Führungskräften sowie Sensibilisierung von Belegschaften
- Veränderung der Unternehmenskultur.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen die vorhandenen Beschwerdestellen

- Gleichstellungsbeauftragte
- Betriebsrat
- Personalleitung
- „Hinweisgebersystem“

zur Verfügung. Beschwerden werden vertraulich behandelt.

Alle Beschwerden werden ernstgenommen und geprüft.

Zur Abschätzung und zum Abbau von Gender Pay Gap (prozentuale Lohnlücke zwischen Frauen und Männern) dient das Entgelttransparenzgesetz. Dieses Gesetz wird angewendet bei Beschäftigten nach §5 Absatz 2

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
- Beamtinnen und Beamten des Bundes sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts

die bei Arbeitgebern nach §5 Absatz 3

- Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften,

beschäftigt sind, soweit durch dieses Gesetz nichts anderes bestimmt wird.

In § 3 Abs. 1 EntgTranspG wird deutlich darauf hingewiesen, dass bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten ist.

Hierbei fällt dem Betriebsrat eine besondere Aufgabe zu, um als Bindeglied zwischen den Beschäftigten und dem Arbeitgeber den individuellen Auskunftsansprüchen nachzukommen.

Auf alle weiterführenden Maßnahmen zur Verbesserung von Familien- und Erwerbstätigkeit wird im nachfolgenden Teil des Gleichstellungsplanes ausführlicher eingegangen.



9990

Kinder

von Beschäftigten im Klinikum Oldenburg
sind im betreuungspflichtigen Alter.

* Stand 31.12.2017

Gleichstellungsplan



6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziel des NGG ist es, für Frauen und Männer in den öffentlichen Betrieben die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit zu fördern und zu erleichtern. Bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht es zum Beispiel um Fragen der Beurlaubung für Familienaufgaben oder individuell auf die Familien- und Lebenssituation abgestimmte Arbeitszeitregelungen.

Möglichen Benachteiligungen im Zusammenhang mit der Lebensgestaltung soll mit verschiedenen Bestimmungen begegnet und „Familienfreundlichkeit“ garantiert werden. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen sich durch eine gut durchdachte Personalplanung entwickeln und ausbauen.

Ein wirkungsvolles Instrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine ausführliche Information der beschäftigten Frauen und Männer über die Möglichkeiten, Angebote und Auswirkungen einer Beurlaubung oder Reduzierung der Arbeitszeit. Diese Informationen sollen eine Hilfestellung für die aktuell Betroffenen sein und die Akzeptanz für ein familienfreundliches Unternehmen erhöhen sowie Männer ermutigen, diese Angebote zu nutzen.

Eine Regelung, die letztlich eine personelle Maßnahme zur Erhöhung des Qualifikationspotentials darstellt, ist das Angebot an Beschäftigte, während der Beurlaubung an Lehrgängen teilzunehmen, die sie für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten qualifizieren.

Der Erhalt der Qualifikation und die Rückkehr der Beschäftigten nach der Beurlaubung werden mit Maßnahmen gefördert, die darauf ausgerichtet sind, den Kontakt mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu halten, unter anderem durch Angebote wie Urlaubs- und Mutterschaftsvertretung oder auch als Aushilfe.

Höherwertige Stellen sind spätestens vor der Ausschreibung darauf zu überprüfen, ob sie teilbar sind. Das Ergebnis ist aktenkundig zu machen und in der Personalabteilung nachfragbar.

Teilbare Stellen werden teilzeitgeeignet ausgeschrieben.

Angebote zur Hilfe bei der Kinderbetreuung stellen eine Unterstützung von Beschäftigten mit Kindern dar.

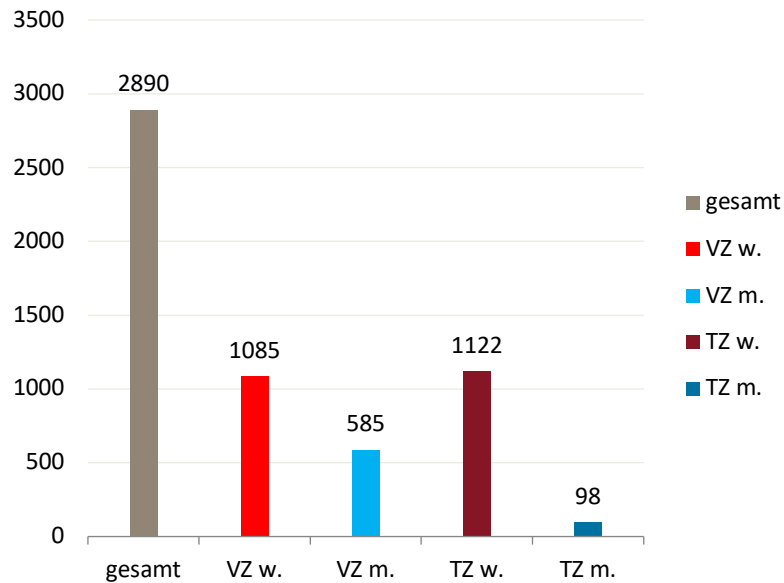
Für Beschäftigte, die aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, ist es wichtig, eine individuell geeignete Form der Arbeitszeitreduzierung zu finden, die die Anpassung an die Familiensituation erlaubt.

Familienfreundliche Arbeitszeiten setzen die Möglichkeit der Umwandlung von Vollzeitarbeit in ein Arbeitsverhältnis mit reduzierter Arbeitszeit und den Anspruch auf eine Rückkehr zur Vollzeitarbeit voraus. Eine entscheidende Erleichterung für berufstätige Eltern ist die Möglichkeit einer befristeten Arbeitszeitverkürzung mit einem solchen Rückkehrrecht.

Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist im Klinikum Oldenburg in allen Berufs- und Entgeltgruppen ein Thema; und ein weiterer gleichermaßen essentieller Punkt ist die Gestaltung der Arbeitszeiten.



Beschäftigte im Klinikum am 31.12.2017



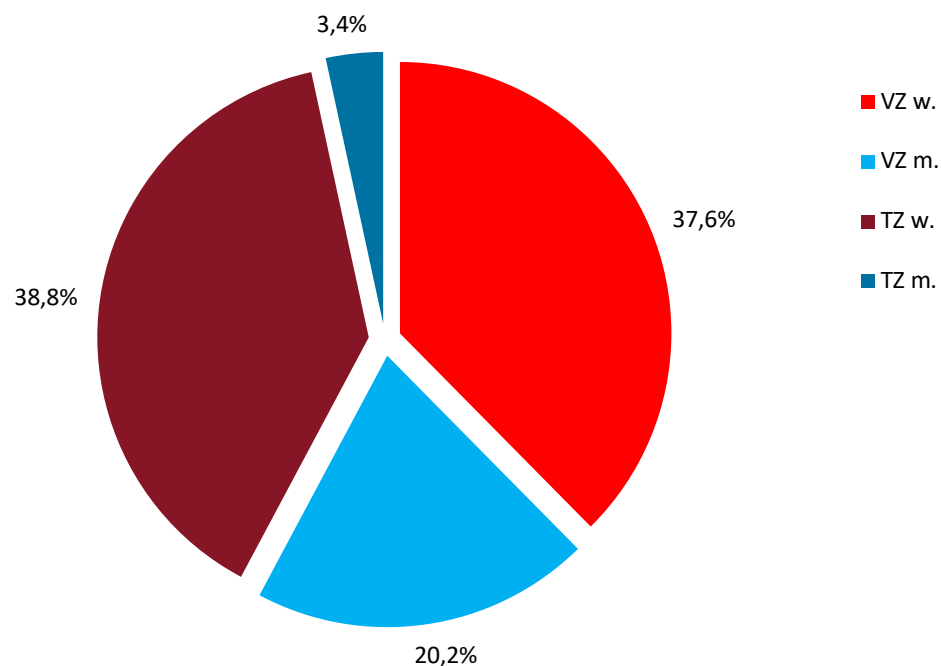
Zum Stichtag des Gleichstellungsplanes arbeiten 2.890 Mitarbeiter im Klinikum Oldenburg.

42,2 % (1.220) der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit, dabei liegt der Prozentsatz in Teilzeitarbeit bei den Mitarbeiterinnen höher als der Anteil in Vollzeitätigkeit.

Von allen Teilzeitverträgen arbeiten 12,5 % (-360) der Beschäftigten im gesamten Klinikum 19,5 Wochenstunden (0,5-Stelle) oder weniger.

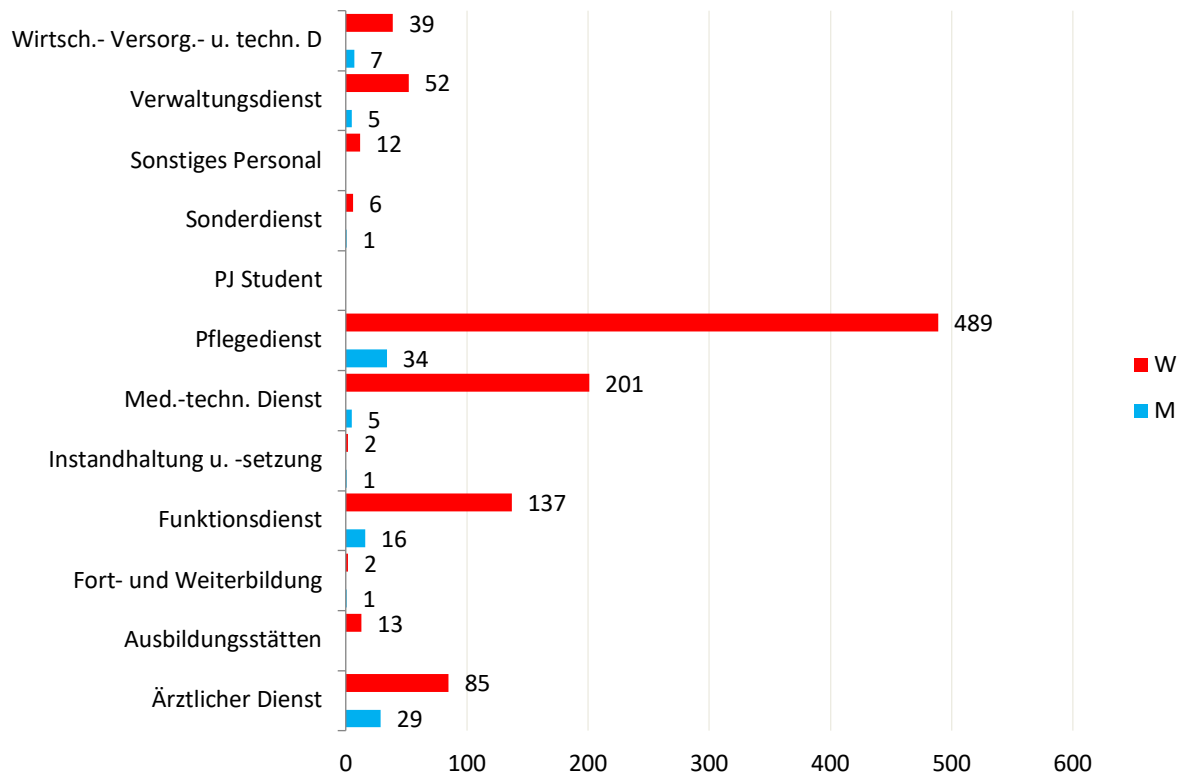
Der bei weitem größere Anteil der Teilzeitbeschäftigten arbeitet zwischen 20,0 und 38,5 Wochenstunden.

Gegenüberstellung Beschäftigte Vollzeit - Teilzeit in %



Sowohl durch Information und Kommunikation, als auch durch individuelle Angebote und ermöglichende Rahmenbedingungen fördern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wobei wir verschiedene Handlungsfelder betrachten, z. B. Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Führung, Service für Familien, Personalentwicklung u. Ä. Dabei wird jeder Themenkomplex auch unter dem Aspekt der Gleichstellung betrachtet.

In der folgenden Grafik ist aufgezeichnet, wie sich die Teilzeitverträge im Klinikum verteilen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Arbeitsbereichen, in denen 24 Stunden gearbeitet wird, benötigen besondere Unterstützung durch das Klinikum, um Familie und Beruf gerecht zu werden.



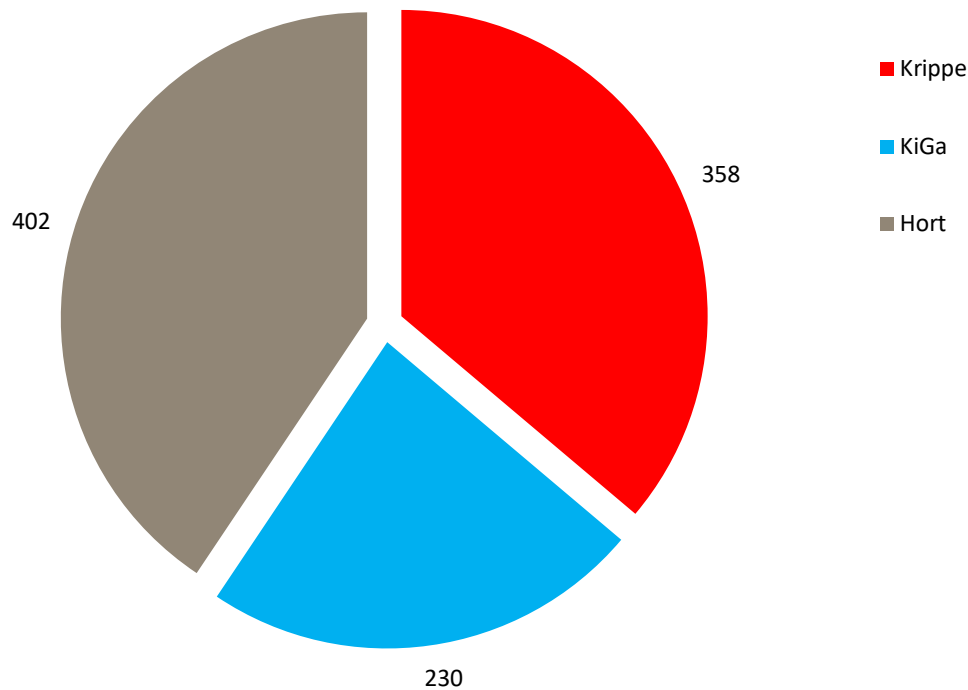
Der Service für Familien (Kinderbetreuung auch zu Randzeiten, Ferienbetreuung, Beratung und Information, Pflegezeiten usw.) ist ein maßgeblicher Faktor zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Im Klinikum Oldenburg gibt es 990 Kinder von Beschäftigten im betreuungspflichtigen Alter (0-12 Jahre).

Kinder von Mitarbeitern (Alter 0-12)	
Ärztlicher Dienst	254
Ausbildungsstätten	6
Fort- und Weiterbildung	1
Funktionsdienst	137
Instandhaltung und -setzung	4
Med.-techn. Dienst	117
Pflegedienst	357
Sonderdienst	2
Sonstiges Personal	28
Verwaltungsdienst	60
Wirtsch.-Versorg.- und techn. Dienst	24
Gesamt	990

Die Aufteilung der hierfür benötigten Betreuungsgruppen ist nachfolgend in einer Graphik dargestellt, wobei Krippenplätze für Kinder von 0-3 Jahren gerechnet werden, Kindergartenplätze für Kinder von 4-6 Jahren und Hortplätze für Kinder von 7-12 Jahren.

Altersgruppen Kinderbetreuung zum 31.12.2017



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit, Mutterschutz oder im Beschäftigungsverbot müssen vor der Rückkehr in den Beruf vom Arbeitgeber besonders unterstützt werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen.

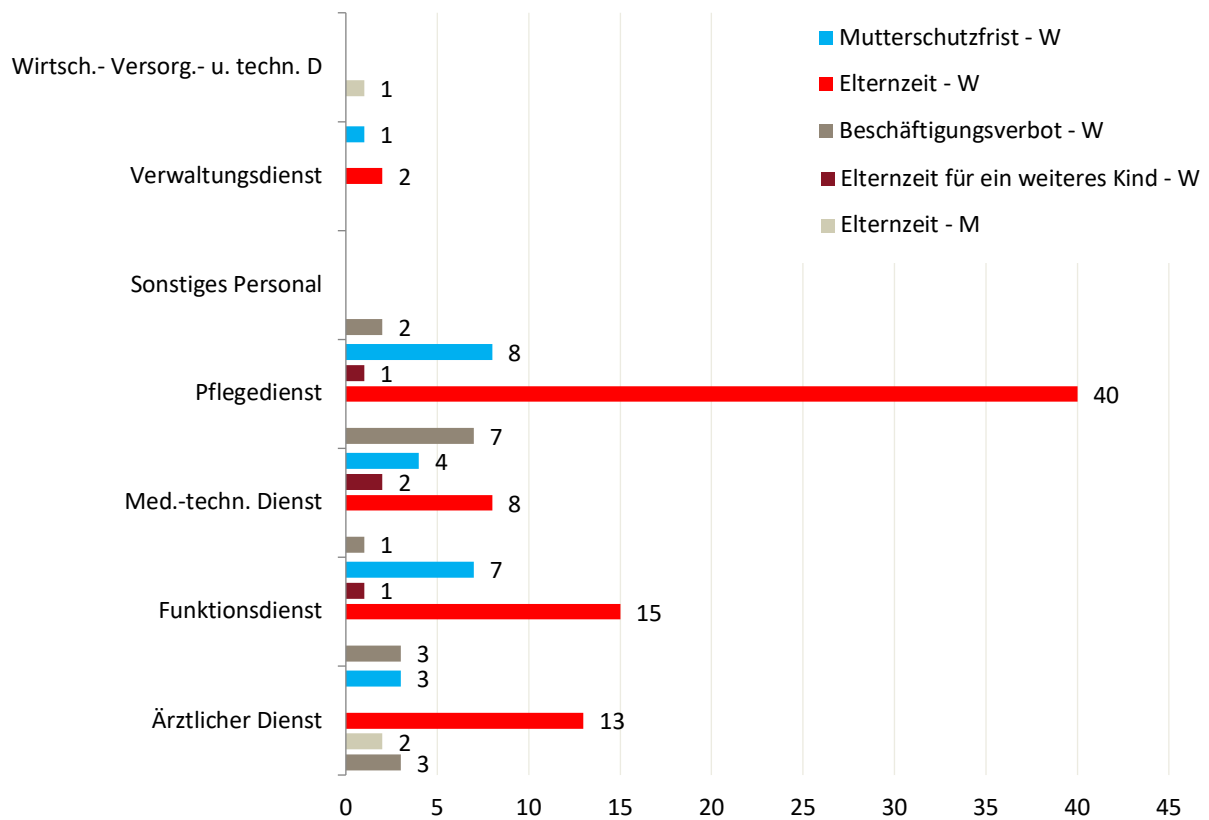
Zum 31.12.2017 sind 124 Beschäftigte im Klinikum entweder in Elternzeit, Mutterschutz oder im Beschäftigungsverbot.

Von 85 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit im Klinikum nutzen zurzeit 3 Väter dieses Angebot.

Hier bietet sich dem Arbeitgeber eine Möglichkeit, die Väter in zunehmendem Maß frühzeitig über die flexiblen Arbeitszeitmodelle und Nutzungsvarianten der Elternzeit aufzuklären.

Nachfolgend eine graphische Darstellung dieser Beschäftigten:

Freistellung / Einrichtung ♀/♂



7. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit

Bezüglich der Ziele und Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde eine Bestandsaufnahme im Klinikum Oldenburg vorgenommen. Nach Definition der Bemessungskriterien wurden diese aufgelistet, um weiterführend die Handlungsfelder festzulegen.

Arbeitszeit:

- verringerte Nacht- und Wochenendarbeitszeit in der Pflege
- Ausstieg aus der Schichtarbeit in der Pflege
- kurzfristiger Dienstaustausch möglich

Arbeitsort:

- Einsatz (wenn möglich) in anderen Bereichen
- Pflegepool (= frei planbare Dienste)

Arbeitsorganisation:

- Job Sharing (in Einzelfällen)

Informations- und Kommunikationspolitik:

- Kontaktpflegeprogramme in Elternzeit (z. B. Zusendung der Klima)
- Wiedereinstiegsprogramme nach der Elternzeit

Führungskompetenz und Personalentwicklung:

- Führung in Teilzeit möglich
- Ausbildung in Teilzeit

Unterstützungsangebote und Service für Familien:

- Beratung über Vereinbarkeit von Familie und Beruf (u. a. über Betriebssozialdienst)
- Verleihung pflegerischer Mittel auf Anfrage (Hochstuhl, Milchpumpe u. ä.)
- Schnelle, unkomplizierte Beratung im Personal-Info-Service
- Kurzfristige Gesprächsangebote im Betriebspsychologischen Dienst
- Essen zum Mitnehmen aus dem Klinikrestaurant
- Ferienprogramme/-betreuung von 20 Kindern über 8 Wochen/Jahr
- Betriebliche Kindergartenplätze in der Kita St. Johannes
- Bevorzugte Krippenplätze in der Kita St. Johannes

Jeder einzelne dieser Punkte wurde auf den Prüfstand gestellt, um ggf. nachzubessern oder zu verändern, bevor weitere Maßnahmen erstellt wurden.

Um auf diesem Erreichten aufzubauen, hat sich das Klinikum Oldenburg die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen als eines der Hauptziele gesetzt und nachfolgende Ziele und Maßnahmen erarbeitet:

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Ziele	Maßnahmen	Zuständigkeit/Prüfung
Arbeitszeit		
Personal Mentoring (§5 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • kurzfristige Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitgestaltung in besonderen familiären Situationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalabteilung • Gleichstellung
Verlässliche Arbeitszeiten (§5 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsorganisation (Dienstpläne, Überstunden, individuelle Arbeitszeitmodelle, Vertretungsregelungen) • langfristige Planung • Schulung der Führungskräfte 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte • Personalabteilung
Arbeitsorganisation		
Job Sharing (§4 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Modelle in verschiedenen Bereichen anbieten 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalabteilung • Führungskräfte • Betriebsorganisation
Arbeiten in der Elternzeit (§6 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Ansprache und Angebote unterbreiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte
Arbeitsort		
Vereinbarkeit fördern, Mitarbeiterbindung stärken (§4 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung von Telearbeitsplätzen (Dienstvereinbarung) • Flexible Arbeitszeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte • IT-Abteilung
Informations und Kommunikationspolitik		
Rückkehr in das Arbeitsleben positiv begleiten (§6 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Inaktive (passive) Beschäftigte werden frühzeitig von ihrer Führungskraft über ihren geplanten Einsatz informiert 	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebseingliederungsmanagement • Führungskräfte
Intranet/Website (§§5, 6 NGG)	<p>Intranetseite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beruf und Familie • Informationen zu Pflegezeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalabteilung • Gleichstellung
Frühzeitige Einbindung und Personalentwicklung während Abwesenheit, z. B. Eltern- oder Pflegezeit (§6 NGG)	<p>Mitarbeiterbindung durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zugang zum Intranet • regelm. Informationsweitergabe • Information von z. B. Stellenausschreibungen 	<ul style="list-style-type: none"> • IT-Abteilung • Personalabteilung
Führungskompetenz		
Führungspositionen für Teilzeitbeschäftigte (§6 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung ansprechen 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte

Ziele	Maßnahmen	Zuständigkeit/Prüfung
Personalentwicklung		
Personalentwicklung (§6 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklungsgespräche in Eltern- oder Pflegezeit • Arbeitsumorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte
Förderung und Motivation der Ärztinnen (§4 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsbedingungen in der Krankenversorgung familienfreundlich gestalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Klinikdirektorinnen und Klinikdirektoren
Service für Familien		
kurzfristiges Angebot für Beschäftigte, Kindernotfallbetreuung (§4 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Tagesmütterpool für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalabteilung
Mitarbeiterbewerbung und Mitarbeiterbindung (§4 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Großtagespflege im eigenen Betriebskindergarten • Belegplätze im externen Kindergarten 	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellung • Personalabteilung • Vorstand
Evaluation und Ausbau der vorhandenen Betreuungsmaßnahmen (§4 NGG)	<ul style="list-style-type: none"> • Ferienbetreuungsangebote für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalabteilung

Die Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitszeiten sind, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben das zulässt, so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.

Hierzu gehört zum Beispiel neben individuellen Arbeitszeitmodellen auch eine gewisse Verlässlichkeit der Dienstpläne.

Die Möglichkeit der Umwandlung von Vollzeitarbeit in Teilzeitarbeit mit dem Anspruch auf eine Rückkehr zur Vollzeitarbeit impliziert eine wesentliche Erleichterung für berufstätige Eltern.

Familiengerechte Teilzeitmodelle oder ein flexibler Arbeitsort, wie beispielsweise Telearbeitsplätze (Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten), sind neben Job Sharing eine weitere Gestaltungsoption.

Ein umfangreiches Kontaktangebot sorgt dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während des Mutterschutzes, der Elternzeit oder der Beurlaubung immer bestens über das Klinikum Oldenburg informiert sind.

Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten sind vorrangig denjenigen Beschäftigten der Dienststelle anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt worden sind und die Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten bekundet haben.

Weiterhin sollte das Klinikum Oldenburg dafür sorgen, dass es den Beschäftigten – auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben – genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten kann.

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar. Dies gilt auch für Führungs- und Leitungsfunktionen. Auf die Möglichkeit der Teilbarkeit ist bereits in der Stellenausschreibung hinzuweisen.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Auch den Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen.

Gewollt ist, dass Männer und Frauen ihre Erwerbstätigkeit nach ihren Notwendigkeiten und Entscheidungen mit einem Leben mit Kindern vereinbaren können.

Um dies weiterhin zu fördern, arbeitet das Klinikum kontinuierlich an den Serviceleistungen für Familien, da Angebote zur Hilfe bei der Kinderbetreuung eine wichtige Unterstützung von Beschäftigten mit Kindern darstellen.

Durch eine transparente Darstellung dieser angebotenen Maßnahmen wird die Familienfreundlichkeit auch nach außen hin präsentiert.

8. Evaluation

Der Gleichstellungsplan ist verbindlich. Er muss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeit beachtet werden und steuert den Auswahlvorgang.

Im Fortbildungsbereich ist dafür Sorge zu tragen, dass die Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, die bei den nächsten Auswahlvorgängen zu Entscheidungen für das unterrepräsentierte Geschlecht führen können.

Der Gleichstellungsplan verlangt wie das Personalentwicklungskonzept vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan ist vielmehr bei der Aufstellung von Personalentwicklungskonzepten zu beachten.

Dieser erste Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2020

Nach Ablauf der Geltungsdauer (31.12.2020) ist zu ermitteln, inwieweit die entwickelten Maßnahmen Erfolg hatten. Die Ergebnisse dieser Erfolgskontrolle sind den Beschäftigten spätestens sechs Monate nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans bekannt zu geben (§ 16 Absatz 6 NGG).

Das NGG verzichtet auf eine externe Kontrolle der Planaufstellung und der Planerreichung. Es verlangt aber Transparenz der Planziele und der Planerfolge gegenüber den eigenen Beschäftigten.

9. Abkürzungsregister

AöR	=	Anstalt öffentlichen Rechts
NGG	=	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz
vs.	=	versus
bzw.	=	beziehungsweise
Kita	=	Kindertagesstätte
...*	=	inklusive Mitarbeiter des Diakonievereins
VZK	=	Vollzeitkraft
TZK	=	Teilzeitkraft
EG	=	Entgeltgruppe
P	=	Entgeltgruppe Pflege
I - IV	=	Entgeltgruppe Ärztinnen und Ärzte
B	=	Beamten tarif
S	=	Entgeltgruppe im Sozial- und Erziehungsdienst
AT	=	außertariflicher Vertrag
v.H.- Satz	=	von hundert Prozent
Azubi	=	Auszubildende
BBiG	=	Berufsbildungsgesetz
w/m	=	weiblich/männlich
GBL	=	Geschäftsbereichsleitung
u. ä.	=	und ähnliches
KiGa	=	Kindergarten
u. A.	=	unter Anderem
ggf.	=	gegebenenfalls
EntgTransG	=	Entgelttransparenzgesetz

10. Quellennachweis

- 01.) http://faktencheck-gesundheit.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/VV_SpotGes_Pflegepersonal-KH_dt_final.pdf
- 02.) https://www.ms.niedersachsen.de/themen/gleichberechtigung_frauen/gleichberechtigungsgesetz/neues-niedersaechsisches-gleichberechtigungsgesetz-ngg-in-kraft-13869.html
- 03.) <https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/BJNR215210017.html>
- 04.) <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>
- 05.) https://www.ms.niedersachsen.de/.../Arbeitshilfe_zur_Entwicklung_von_Stufenplaene
- 06.) <https://www.deutsche-apotheker-zeitung.de/daz-az/2008/daz-47-2008/frauen-in-der-pharmazie>
- 07.) Quelle: Deutsches Ärzteblatt 2011; 108 (41): A 2148-52.
- 08.) https://www.unioldenburg.de/fileadmin/user_upload/gss/download/Dokumente/AM2005-04_08_Zentr_Frauenfoerderplan.pdf → zentraler Frauenförderplan
- 09.) <https://www.praktischerarzt.de/blog/frauenquote-aerzte/>
- 10.) http://digibib.hs-nb.de/file/dbhsnb_derivate_0000001472/Bachelorarbeit-Brode_Leibiger-2013.pdf
- 11.) https://www.unijena.de/unijenamedia/Downloads/einrichtungen/GSB/Studien_Paper/Gender_Pflege.pdf
- 12.) https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl117s2152.pdf#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl117s2152.pdf%27%5D_1549290055153
- 13.) https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:NvlJv5hoPDUJ:https://www.ms.niedersachsen.de/download/9241/Arbeitshilfe_zur_Entwicklung_von_Stufenplaenen_und_Personalmassnahmen.pdf+&cd=1&hl=de&ct=clnk&gl=de
- 14.) Arbeitshilfe zur Entwicklung von Stufenplänen und Personalmaßnahmen

Impressum

Herausgeber:

Klinikum Oldenburg AöR
Rahel-Straus-Str. 10
26133 Oldenburg

Vorstand:

Dr. Dirk Tenzer (Vorstandsvorsitzender)
Rainer Schoppik
Telefon: 0441 403-0
Telefax: 0441 403-2700
E-Mail: info@klinikum-oldenburg.de
www.klinikum-oldenburg.de

Fotos Trennseiten:

Lukas Lehmann Photography

Stand:

Juni 2019

Klinikum Oldenburg AöR

Rahel-Straus-Straße 10

26133 Oldenburg

Tel. 0441 403-0

Fax 0441 403-2700

info@klinikum-oldenburg.de

www.klinikum-oldenburg.de



Medizinischer Campus
Universität Oldenburg