

**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am
Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.**

Zwischen
dem Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.
vertreten durch den Klinikumsvorstand,
(im Folgenden UKMD)
sowie der Gleichstellungsbeauftragten des UKMD
und
dem Personalrat des UKMD

wird gemäß Frauenfördergesetz (FrFG) des Landes Sachsen-Anhalt nachfolgender Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern (im Folgenden Gleichstellungsplan genannt) für die Beschäftigten des UKMD erstellt.

Vorbemerkung

Personen und Funktionsbezeichnungen in diesem Gleichstellungsplan gelten jeweils in weiblicher und männlicher Form.

Präambel

Ziel dieses Gleichstellungsplanes zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes am Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. (UKMD) in Erfüllung des Verfassungsauftrages nach Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes. Dies beinhaltet insbesondere die gezielte berufliche Förderung von Frauen und Männern entsprechend ihrer Unterrepräsentanz. Ferner die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils von Frauen, soweit sie in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind als Männer, sowie den Abbau bestehender Benachteiligungen. Gefördert werden soll außerdem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

Das UKMD legt im Interesse der Frauen ausdrücklich Wert darauf, dass der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG) hierbei Beachtung findet.

Die Festlegungen in diesem Gleichstellungsplan sind bei allen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Entscheidungen des UKMD zu beachten und umzusetzen. Für die Einhaltung sind der Klinikumsvorstand und die jeweiligen Vorgesetzten verantwortlich. Die Festlegungen sind außerdem für alle Beschäftigten des UKMD Verpflichtung. Alle Beschäftigten des UKMD sind daher aufgefordert, bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes aktiv mitzuwirken und mit der Gleichstellungsbeauftragten kooperativ und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

§1 Gesetzliche und sonstige Grundlagen

Die gesetzlichen Grundlagen sind insbesondere:

- das Frauenfördergesetz (FrFG) vom 27. Mai 1997 in der jeweils geltenden Fassung,
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der jeweils geltenden Fassung,
- das Personalvertretungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (PersVG LSA),

- das Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG),
- das Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG)
- die Richtlinien zum Erstellen von Frauenförderplänen (RdErl. des MS vom 16.01.2002).

§ 2 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten des UKMD auf die das PersVG LSA Anwendung findet.

§ 3 Stellenausschreibungen

Grundsätzlich werden Ausschreibungen von Stellen in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind mit dem Hinweis versehen, dass Frauen besonders aufgefordert werden sich zu bewerben. Frauen werden dann bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Es ist darauf zu achten, dass Formulierungen der Stellenausschreibungen den Vorschriften des AGG entsprechen und eine Gleichbehandlung der Bewerberinnen und Bewerber ermöglicht. Unterrepräsentation eines Geschlechts in bestimmten Berufsgruppen kann ein solcher Grund sein, der eine Bevorzugung einer Gruppe von Bewerbern begründet.

In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass die Gleichstellungsbeauftragte Einsicht in die Bewerbungsunterlagen nehmen kann, es sei denn, dass der Bewerber diesem Verfahren widerspricht.

§ 4 Allgemeine Grundsätze zu Vorstellungsgesprächen und Bewerberauswahl

Bei der Auswahl für Vorstellungsgespräche in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, ist gemäß §4 FrFG darauf zu achten, dass alle im Sinne der Ausschreibung qualifizierten Bewerberinnen grundsätzlich eingeladen werden. Dies gilt nach den Grundsätzen des AGG analog für männliche Bewerber in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Gelegenheit zur Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen sowie Einsicht in die Bewerbungsunterlagen soweit der Bewerber diesem nicht widerspricht. Als statistische Basis für die Beteiligung am Auswahlverfahren dient eine vom Geschäftsbereich Personal zu erstellende halbjährliche Statistik (siehe Anlage).

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Lebenserfahrung und Fähigkeiten aus anderen Berufen einbezogen werden, so weit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, familiär bedingte Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit im Zusammenhang mit Erziehungszeiten und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund von Familienarbeit dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.

§ 5 Einstellungen, beruflicher Aufstieg

In den Bereichen, in denen aufgrund der statistischen Daten (vgl. § 11) des Geschäftsbereichs Personal eine Unterrepräsentanz besteht, werden bei Neueinstellungen und internen Stellenbesetzungen sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen die unterrepräsentierten Beschäftigtengruppen bevorzugt. Dabei ist auf gleichwertige Eignung, Befähigung und fachliche Leistung nach dem AGG und den Vorgaben des Frauenfördergesetzes zu achten.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei Einstellungen rechtzeitig beteiligt. Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine getroffene Maßnahme (z. B. Auswahl für eine Stellenbesetzung) für unvereinbar mit dem Frauenfördergesetz, dem AGG, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan des UKMD, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bis zur erneuten Entscheidung, unter Berücksichtigung der vorgebrachten Bedenken, ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.

§ 6 Familiengerechte Arbeitszeit

Das UKMD ist bestrebt, auf Antrag eine familiengerechte Gestaltung der täglichen Arbeitszeit zu ermöglichen, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem betreuungspflichtigem Kind unter 12 Jahren erforderlich ist und dienstlichen Belangen nicht entgegensteht. Im Übrigen sind die Vorschriften des Pflegezeitgesetzes zu beachten.

Sollte dem Antrag eines Beschäftigten auf eine familiengerechte Arbeitszeit nicht entsprochen werden, wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

§ 7 Arbeitszeitgestaltung (Teilzeit)

Flexible Arbeitszeiten werden auch unter Berücksichtigung von Gleichstellungsgesichtspunkten angestrebt und in einer gesonderten Dienstvereinbarung geregelt.

Dem Wunsch von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit ist nachzukommen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Es gelten die Vorschriften des TzBfG.

Den Teilzeitbeschäftigten des UKMD werden die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen eingeräumt, wie den Vollbeschäftigten.

Beschäftigte, die eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, werden von der Verwaltung des Klinikums ausdrücklich auf die allgemeinen sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen hingewiesen.

Sollte dem Antrag eines Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit nicht entsprochen werden, wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt, soweit Gleichstellungsbelange betroffen sind.

§ 8 Arbeitsschutz

Zur Verbesserung der Arbeitssituation von Beschäftigten nach Gleichstellungsgesichtspunkten ist es Ziel des UKMD im Rahmen seiner Möglichkeiten, Umwelt- und Schadstoffbelastung zu reduzieren, körperlich belastende Arbeit zu erleichtern, ergonomisch gestaltete Einrichtungs- und Umfeldbedingungen zu schaffen, Arbeitsmittel zu modernisieren, Hygiene- und Sozialräume entsprechend dem heutigen Standard einzurichten. Die vorgenannten Aspekte sind auch bei Arbeitsplatzbegehungen zu berücksichtigen, zu denen die Gleichstellungsbeauftragte eingeladen werden kann.

Das UKMD wird schwangeren Mitarbeiterinnen besonderes Augenmerk zukommen lassen. Der Geschäftsbereich Personal des UKMD informiert die Beschäftigten durch ein Merkblatt über Mutterschutz, Elternzeit, die Möglichkeit der Beurlaubung und Freistellung, sowie über gesetzliche und tarifliche Bestimmungen und wird diese Informationen aktualisiert über die Bereiche zur Kenntnis geben.

§ 9 Qualifizierungsmaßnahmen

Die berufliche Fort- und Weiterbildung insbesondere der in bestimmten Bereichen unterrepräsentierten Beschäftigten wird am UKMD gefördert. Die Gleichstellungsbeauftragte wird auf Wunsch über die Planung und Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen informiert und es bleibt ihr vorbehalten sich zu beteiligen, sofern Gleichstellungsbelange berührt sind.

Beschäftigten, die aus familiären Gründen nicht im aktiven Beschäftigungsverhältnis sind, soll die Möglichkeit angeboten werden, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Diese Beschäftigten sollen daher die Möglichkeit erhalten, rechtzeitig vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Über die relevanten Angebote informiert der Geschäftsbereich Personal direkt die betreffenden Beschäftigten.

Die Anerkennung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als Arbeitszeit wird in einer gesonderten Dienstvereinbarung geregelt.

§ 10 Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung

Alle Beschäftigten des UKMD sind in ihrem Arbeitsbereich in besonderer Weise verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendungen unterbleiben bzw. umgehend abgestellt werden sobald sie bekannt werden.

Als Ansprechpartner für betroffene Beschäftigte fungiert neben dem Mobbingbeauftragten, der Beschwerdestelle AGG und dem örtlichen Personalrat auch die Gleichstellungsbeauftragte.

§ 11 Umsetzung des Gleichstellungsplans, Berichtspflicht und Fortschreibung

Neben der Bestandsaufnahme der Analyse der Beschäftigungsstrukturen sollen gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten jeweils Zielvorstellungen und ein Maßnahmenkatalog zur Verbesserung der Bereiche, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, bezogen auf einen Zeitraum von 2 Jahren, entwickelt werden.

Im Rahmen der Bestandsaufnahme (siehe Anlage) und Analyse der Beschäftigungsstruktur sind zu erheben:

- die Zahl der am UKMD beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Entgeltgruppen sowie der mit Teilzeit besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht;
- die Zahl der Einstellungen und Höhergruppierungen im Haushalt getrennt nach Geschlecht;
- die Zahl der sich in Elternzeit befindenden Beschäftigten getrennt nach Geschlecht;
- die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und
- der Zahl der Führungskräfte, getrennt nach Entgeltgruppe und dem Frauenanteil.

Die Verabschiedung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans unterliegen der Mitbestimmung des Personalrates.

§ 12 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Gleichstellungsplans unwirksam sein oder nach Vertragsschluss unwirksam werden, bleibt davon die Wirksamkeit des Gleichstellungsplans im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung soll diejenige wirksame Regelung treten, deren Wirkungen der Zielsetzung am nächsten kommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung ver-

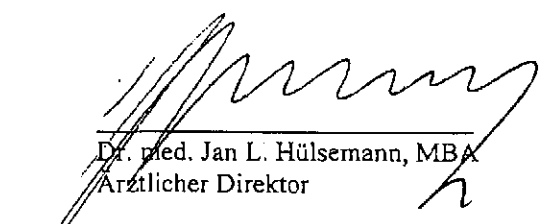
folgt haben. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich der Gleichstellungsplan als lückenhaft erweist.

§ 13 Inkrafttreten

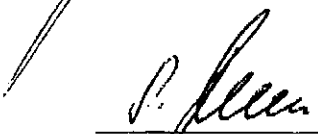
Der Gleichstellungsplan des UKMD gilt vom Tage der Zustimmung des Personalrates auf der Grundlage der Beschlussfassung durch den Klinikumsvorstand des UKMD für den Zeitraum von zwei Jahren. Nach Ablauf der Frist wird der Geschäftsbereich Personal über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern dem Klinikumsvorstand berichten.

Grundlage werden die Auswertungen der Zahlenangaben (siehe Anlage) des Geschäftsbereichs Personal sein. Die Berichterstattung wird mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans von Frauen und Männern verbunden.

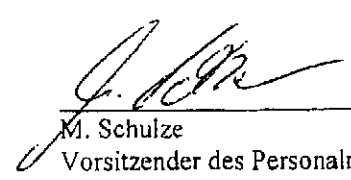
Magdeburg, 01.12.2009



Dr. med. Jan L. Hülsemann, MBA
Ärztlicher Direktor



S. Felke
Gleichstellungsbeauftragte



M. Schulze
Vorsitzender des Personalrates

23.12.2009