

# Chancengleichheitsplan

*Juni 2016*



**Kontakt, Fragen - bitte wenden Sie sich an:**

Petra Barié, Beauftragte für Chancengleichheit

Heidelberger Str. 1a - 69168/ Wiesloch  
Telefon 06222 55-2309 (Beauftragte für Chancengleichheit)  
E-Mail. [chancengleichheit@pzn-wiesloch.de](mailto:chancengleichheit@pzn-wiesloch.de)

## Inhaltsverzeichnis

### Inhalt

<b>I. Gesetzliche Grundlage, Inhalt und Struktur des Chancengleichheitsplans .....</b>	<b>3</b>
<b>II. Geltungsbereich .....</b>	<b>3</b>
<b>III. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern .....</b>	<b>4</b>
Allgemeines.....	4
1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur.....	4
zu a.) Beschäftigungsstruktur Voll- und Teilzeit nach Geschlecht .....	4
zu b.) Beschäftigungsstruktur nach Berufsgruppen.....	5
zu c.) Beschäftigte mit Führungsaufgaben nach Geschlecht.....	5
zu d.) Beschäftigungsstruktur nach Vergütungs- und Entgeltgruppen .....	6
zu e.) Auszubildende nach Geschlecht.....	7
zu f.) Elternzeit, Beurlaubung für Familien- und Pflegeaufgaben und Mutterschutz nach Geschlecht .....	8
2. Ziele und Maßnahmen ab 2016.....	8
3. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Qualifikationen, bei denen Männer unterrepräsentiert sind:.....	9
a) Stellenausschreibungen .....	9
b) Bewerberauswahl, Stellenbesetzung.....	10
c) Personalentwicklung.....	10
d) Teilzeitarbeit .....	11
e) Beurlaubungen, Elternzeit, Wiedereinstieg .....	12
f) flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung .....	12
<b>IV. Umsetzung .....</b>	<b>13</b>
<b>V. Inkrafttreten .....</b>	<b>13</b>

## I. Gesetzliche Grundlage, Inhalt und Struktur des Chancengleichheitsplans

Das "Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Baden-Württemberg" (Chancengleichheitsgesetz- ChGlG) vom 17.02.2016 verpflichtet alle personalverwaltenden Dienststellen, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, einen Chancengleichheitsplan zu erstellen.

Ziel des Gesetzes ist die Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes in Erfüllung des Verfassungsauftrages nach Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG).

In § 3 Abs. 1 Ziff. 2 ChGlG ist festgelegt, dass dieses Gesetz auch auf Anstalten des öffentlichen Rechts gilt, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterliegen. Somit fällt das Psychiatrischen Zentrum Nordbaden in den Geltungsbereich dieses Gesetzes.

Die Veröffentlichung im Internet ist in § 7 Abs. 2 ChGlG vorgeschrieben, wobei Daten, die auf einer Datenbasis von weniger als sechs Personen beruhen, nicht zu veröffentlichen sind.

Gemäß § 5 Chancengleichheitsgesetz muss die Dienststelle regelmäßig eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur anfertigen.

Die Beschäftigtenstruktur basiert auf dem Stand vom 30. Juni 2015.

Der Chancengleichheitsplan des Psychiatrischen Zentrums Nordbaden (PZN) ist ein Instrument zur Bestandsaufnahme der Personalstruktur, zur Erhebung der Geschlechterverteilung nach Entgeltgruppen, Laufbahnen und nach Aufgaben mit Führungs- und Leitungsverantwortung. Diese Bestandsaufnahme bildet die Grundlage für die Planung der Personalentwicklungsmaßnahmen und die Weiterentwicklung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen mit dem Ziel, beiden Geschlechtern die gleichen Karrierechancen zu ermöglichen und die Zielvorgaben des ChGlG zu erreichen.

Die Zielvorgaben des ChGlG sind insbesondere:

1. Die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Entgelt- oder Laufbahngruppen zu beseitigen
2. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Aufgaben mit Führungs- und Leitungsverantwortung zu beseitigen
3. Die Vereinbarkeit von Beruf mit Familien- und Pflegeaufgaben zu verbessern

## II. Geltungsbereich

Dieser Chancengleichheitsplan gilt für alle Beschäftigten des Psychiatrischen Zentrums Nordbaden.

### III. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

#### Allgemeines

Das Psychiatrische Zentrum Nordbaden umfasst die Bereiche Krankenhaus, Forensik, Wohn- und Pflegeheim, Verwaltung, Wirtschaft und Versorgung in denen es verschiedene Arbeits-, Ausbildungs- /Dienstverhältnisse gibt. Dies sind Beschäftigte, Beamte und Auszubildende.

#### 1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Gemäß § 6 Abs. 1 Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg vom 17.02.2016 sind folgende Statistiken Bestandteil des Chancengleichheitsplans:

- a.) Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht
- b.) Beschäftigungsstruktur nach Berufsgruppen
- c.) MitarbeiterInnen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Geschlecht
- d.) Beschäftigungsstruktur nach Vergütungs- und Entgeltgruppen
- e.) Auszubildende nach Geschlecht

Ergänzend kann die Zahl der beurlaubten Beschäftigten nach Geschlecht dargestellt werden

#### f.) Elternzeit, Beurlaubung für Familien- und Pflegeaufgaben und Mutterschutz nach Geschlecht

zu a.) Beschäftigungsstruktur Voll- und Teilzeit nach Geschlecht,

Beschäftigungsart	Gesamt		Geschlecht			
			davon männlich		davon weiblich	
Teilzeitkräfte	597	39%	73	14%	524	52%
Vollzeitkräfte	926	61%	444	86%	482	48%
<b>Summe</b>	<b>1.523</b>	<b>100%</b>	<b>517</b>	<b>34%</b>	<b>1.006</b>	<b>66%</b>

66% aller Beschäftigten sind weiblich, 34 % aller Beschäftigten sind männlich. In einem Teilzeitarbeitsverhältnis befinden sich 39 % der Beschäftigten, wobei festzustellen ist, dass Teilzeitbeschäftigung überwiegend von Frauen ausgeübt wird.

## zu b.) Beschäftigungsstruktur nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Gesamt	davon männlich		davon weiblich	
Ärztlicher Dienst	140	47	34%	93	66%
Pflegedienst	802	270	34%	532	66%
Betreuungspersonal im Wohn- und Pflegeheim	76	19	25%	57	75%
Krankenpflegeschüler	68	21	31%	47	69%
Diagnostik und physikalische Therapie	35	11	31%	24	69%
Psychologen	63	7	11%	56	89%
Sozialdienst	44	15	34%	29	66%
Schreib- und Sekretariatsdienst	29	0	0%	29	100%
Ergo-, Arbeits- und Musiktherapie	76	35	46%	41	54%
Logistik, Bau und Facility Management	89	62	70%	27	30%
Verwaltungsdienst	93	30	32%	63	68%
Lehrkräfte	8	0	0%	8	100%
<b>Summe</b>	<b>1.523</b>	<b>517</b>	<b>34%</b>	<b>1.006</b>	<b>66%</b>

In 11 von 12 Berufsgruppen sind Frauen überrepräsentiert, so dass nur ein sehr geringer berufsgruppenspezifischer Förderbedarf besteht.

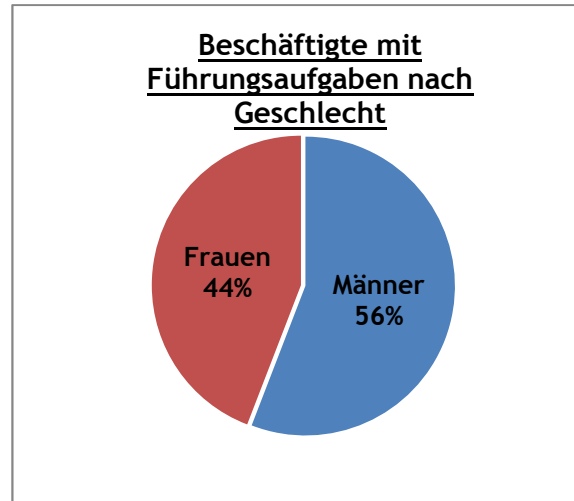
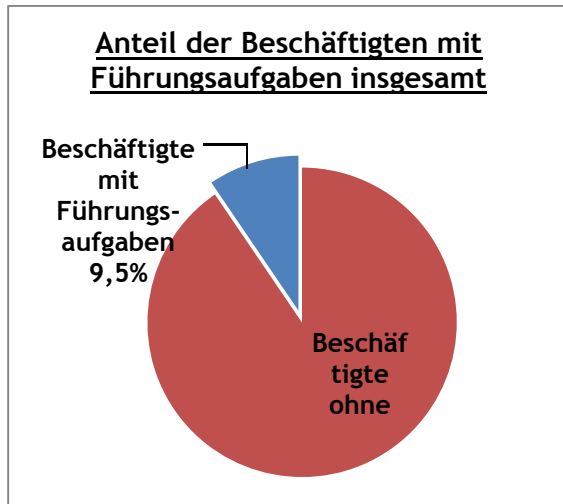


Die einzige Berufsgruppe, in der mehr Männer als Frauen beschäftigt sind, ist die Berufsgruppe „Logistik, Bau- und Facility Management“ (Abbildung links.). In diesen Bereich fallen Handwerker, Techniker, Ingenieure, Berufskraftfahrer und die Beschäftigten der Parkpflege. In dieser Berufsgruppe waren im Jahr 2011 lediglich 15% Frauen

beschäftigt, so dass eine Steigerung auf 30% Frauen in 2015 eine positive Entwicklung darstellt. Die Bemühungen, bei gleicher Eignung Frauen den Vorrang bei der Einstellung zu geben, werden fortgesetzt. Dennoch wird es schwierig sein, den Anteil an Frauen in dieser Berufsgruppe auf 50% zu erhöhen, da sich sehr wenig Frauen für diese Aufgaben bewerben.

## zu c.) Beschäftigte mit Führungsaufgaben nach Geschlecht

Beschäftigte mit Führungsaufgaben		
Beschäftigte ohne Führungsaufgaben	1.378	
Beschäftigte mit Führungsaufgaben	145	
davon Männer	81	55,86%
davon Frauen	64	44,14%



Das Psychiatrischen Zentrum Nordbaden weist mit 44 % weiblichen Führungskräften einen erfreulichen Wert auf. 50% ist die Zielvorgabe nach dem Chancengleichheitsgesetz, welche zu dem vom ChGLG vorgegebenen Stichtag 30.06. des Vorjahres zwar noch nicht aber zum 31.03.2016 erreicht war.

#### zu d.) Beschäftigungsstruktur nach Vergütungs- und Entgeltgruppen

Gruppen		Gesamt	davon männlich		davon weiblich	
<u>Höherer Dienst</u>	A13-A16 / E12-E15 TV-L / Ä1-Ä4 TV Ärzte ZfP / AT	207	64	31%	143	69%
<u>Gehobener Dienst</u>	A10-A12 / E9-E11 TV-L / E9b-E12a TV-L KR	236	87	37%	149	63%
<u>Mittlerer Dienst</u>	A7-A9 / E5-E8 TV-L / E4a-E9a TV-L KR	937	315	34%	622	66%
<u>Einfacher Dienst</u>	A3-A6 / E1-E4 TV-L / E3a TV-L KR	47	24	51%	23	49%
<b>Summe</b>		<b>1.427</b>	<b>490</b>	<b>34%</b>	<b>937</b>	<b>66%</b>

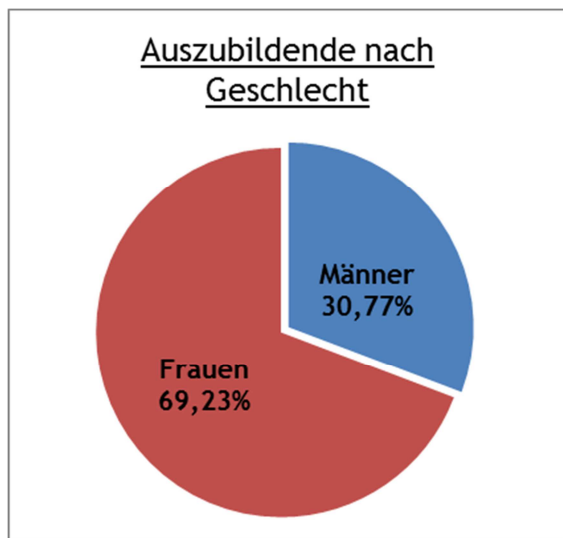
**Anmerkung:** 96 Auszubildende und Psychologinnen in Ausbildung sind in dieser Statistik nicht berücksichtigt, da sie keiner Laufbahn zuordenbar sind. Die Gesamtzahl der Beschäftigten nach Laufbahnen von 1.472 stimmt daher nicht mit der Gesamtzahl von 1.523 Beschäftigten überein.

Sowohl im höheren Dienst als auch im gehobenen Dienst sind Frauen überrepräsentiert, so dass kein besoldungs-/entgeltgruppenspezifischer Förderbedarf besteht. Die statistische Auswertung zeigt, dass Frauen und Männer im Psychiatrischen Zentrum Nordbaden in Vergütungsfragen gleichbehandelt werden.



**zu e.) Auszubildende nach Geschlecht**

Auszubildende		
Beschäftigte ohne Auszubildende	1.445	
Auszubildende	78	
davon Männer	24	30,77%
davon Frauen	54	69,23%



**Anmerkung:** Aus Datenschutzgründen kann die Anzahl der Auszubildenden nicht nach Ausbildungsberufen dargestellt werden.

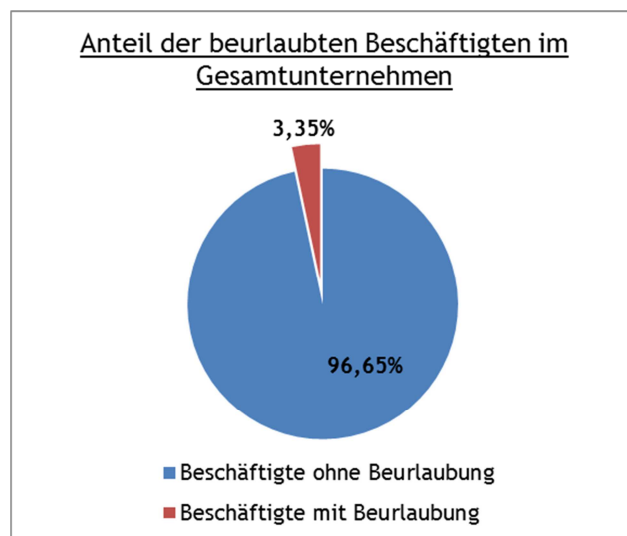
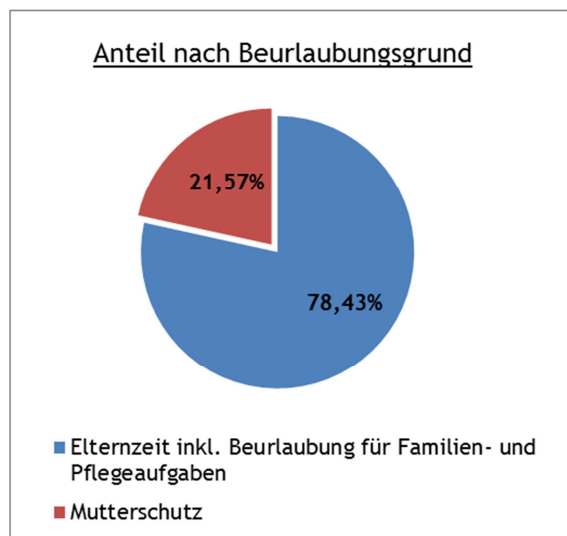
Gemäß der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahre 2014 (Berechnung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung) betrug die Ausbildungsquote in Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten 4,5%. Das Psychiatrische Zentrum Nordbaden hatte zum Stichtag 30.06.2015 eine Ausbildungsquote von 5,12%.

Durch die überdurchschnittliche Ausbildungsquote wird im PZN der Nachwuchs sichergestellt. Die hohe Anzahl an weiblichen Auszubildenden, gekoppelt mit der traditionell hohen Übernahmequote in ein Beschäftigungsverhältnis stellt langfristig die Erfüllung der Zielvorgaben aus dem ChGLG sicher.



Abbildung: Die Ausbildung der Gesundheits- und Krankenpfleger findet in der Pflegeschule „[Bildungszentrum Gesundheit Rhein-Neckar GmbH](#)“ statt, an der das PZN Wiesloch zu 49% beteiligt ist

## zu f.) Elternzeit, Beurlaubung für Familien- und Pflegeaufgaben und Mutterschutz nach Geschlecht



**Anmerkung:** Aus Datenschutzgründen kann die Zahl der Beurlaubten nicht nach Geschlecht ausgewiesen werden. Ebenfalls aus Datenschutzgründen kann zudem der Anteil der Beurlaubten für Familien- und Pflegeaufgaben nicht separat dargestellt werden und wurde zum Anteil der Beschäftigten in Elternzeit hinzugerechnet.

Dies zeigt, dass die Zahl der männlichen Beschäftigten, die eine Beurlaubung für Eltern-, Pflege- oder Familienzeit in Anspruch nehmen unter 6 Personen liegt und Beurlaubungen mit dem Urlaubsgrund „Elternzeit“ vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen werden. Es wird deutlich, dass auch die gesetzlich möglichen "Vatermonate" nicht den gewünschten Effekt erzielt haben und auch bei Beschäftigten des Psychiatrischen Zentrums Nordbaden eine gleiche Verteilung der „Familien- und Erziehungsarbeit“ zwischen den Geschlechtern zurzeit noch nicht erkennbar ist. Allgemein wird die stärkere Inanspruchnahme der Eltern-, Pflege- und Familienzeit durch Frauen damit begründet, dass Männer das höhere Einkommen erzielen. Anhand der Statistik d) dieses Chancengleichheitsplans kann diese Begründung für das PZN nicht überzeugen. Es muss andere, außerhalb der Einflussmöglichkeiten des Arbeitgebers liegende Gründe geben, die nach wie vor die Frauen zur "Familienarbeit" bewegen.



## 2. Ziele und Maßnahmen ab 2016

In der Berufsgruppe Logistik, Bau- und Facility Management sind Frauen unterrepräsentiert. Die Erfahrung der letzten Jahre hat jedoch gezeigt, dass technische und handwerkliche Berufe nach wie vor vorrangig "Männerdomäne" sind und sich eine Besetzung von offenen Stellen mit einem Frauenanteil von 50% mangels Bewerbungen nicht realisieren lassen wird. Ein höherer Prozentsatz als heute wird jedoch weiterhin angestrebt.



Da der Anteil der Frauen in Führungspositionen mit 44 % zum 30.06.2015 und mit 50% zum 31.03.2016 unter dem Anteil von 66% der weiblichen Beschäftigten im Psychiatrischen Zentrum Nordbaden liegt, wurde im Einvernehmen zwischen der Dienststelle und der Chancengleichheitsbeauftragten vereinbart, dass die Förderung und Ermunterung von Frauen, sich auf Führungspositionen zu bewerben, fortgesetzt wird.

Das PZN setzt sich dafür ein, weiblichen Beschäftigten Fördermaßnahmen anzubieten, die ihre beruflichen Kompetenzen stärken, sie Projekt- und Managererfahrung sammeln und sich für Führungsaufgaben qualifizieren können. Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen soll für alle Beschäftigten eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht werden.



Um diese Ziele zu erreichen, wurden zwischen der Beauftragten für Chancengleichheit und der Dienststelle folgende Maßnahmen beraten und beschlossen.

### **3. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Qualifikationen, bei denen Männer unterrepräsentiert sind:**

#### **a) Stellenausschreibungen**

In der Berufsgruppe „Logistik, Bau- und Facility Management und bei Führungspositionen wird im Ausschreibungstext grundsätzlich folgender Zusatz verwendet:

„Frauen werden ermuntert, sich zu bewerben.“

Die Chancengleichheitsbeauftragte kann an allen Personalauswahlverfahren teilnehmen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Stellen grundsätzlich extern und intern ausgeschrieben. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Chancengleichheitsbeauftragten möglich und können im Einvernehmen beschlossen werden, sofern ein dringender dienstlicher Grund vorliegt.

Im PZN werden die meisten Stellen bereits mit dem Zusatz „Voll- oder Teilzeit“ ausgeschrieben. Bei Vollzeitstellen, bei welchen bisher keine Teilzeitbeschäftigung angeboten wurde, wird grundsätzlich auf die Teilbarkeit hingewiesen, sofern keine dringenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Ziel ist es, job sharing, Führungspositionen in Teilzeitstellen oder ähnliche familienfreundliche Beschäftigungsmodelle zu erproben.

Freie Stellen im Pflegedienst in Bereichen ohne Schichtdienst, z.B. Ambulanz, Tageskliniken werden immer intern ausgeschrieben und bei gleicher Eignung mit Beschäftigten besetzt, die Familien- und Pflegeaufgaben im Sinne des ChGIG wahrnehmen.

Sind Beschäftigte des Pflegedienstes, die Familien- und Pflegeaufgaben im Sinne des ChGIG in diesen Bereichen eingesetzt, kann eine Umsetzung in einen Bereich, der Schichtdienst

erfordert nur auf ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten oder im Falle von dringenden betrieblichen Gründen nach Rücksprache mit der Personaldirektorin und der Chancengleichheitsbeauftragten erfolgen. Liegen diese vor, ist eine angemessene Vorankündigungszeit einzuhalten, so dass Beschäftigte die Angehörigenbetreuung ggf. neu regeln können. Dabei werden sie bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder durch die Chancengleichheitsbeauftragte unterstützt. Im neuen Einsatzbereich ist auf die familiären Belange und die besondere Situation bestmöglich Rücksicht zu nehmen.

Bei Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung ist auf eine rechtzeitige Einbeziehung der Chancengleichheitsbeauftragten zu achten, so dass sie ihre Beratungsaufgabe im Hinblick auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen wahrnehmen kann.

### b) Bewerberauswahl, Stellenbesetzung

In den Bereichen Logistik, Bau- und Facility Management werden alle Bewerberinnen zum Auswahlverfahren eingeladen, bei ausgeschriebenen Führungspositionen möglichst die gleiche Anzahl an Bewerbern und Bewerberinnen. Voraussetzung ist, dass die Bewerberinnen das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle erfüllen. Die Chancengleichheitsbeauftragte erhält frühzeitig Einsicht in die Bewerbungsunterlagen. Der Abgleich von Anforderungs- mit dem Kompetenzprofil wird im Bedarfsfall mit ihr erörtert. Die Vorgesetzten unterstützen und motivieren Frauen, sich um höherwertige oder mit größerer Verantwortung verbundene Stelle zu bewerben. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Qualifikation werden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind - unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit - bevorzugt mit Frauen besetzt.

Schlüsselqualifikationen wie zum Beispiel Planung, Koordinierung, Kontrolle, komplexes Problemlösungsverhalten, Entscheidungsverhalten, Kommunikations- und Kontaktfähigkeit, Delegation und Führung, Belastbarkeit, die auch bzw. besonders bei der Familienarbeit und im Ehrenamt erworben werden können, werden bei der Besetzung von Stellen stärker berücksichtigt.



Dies gilt so lange bis der Anteil an Frauen in den Bereichen Logistik, Bau- und Facility Management 40% und in Führungspositionen 50% beträgt.

### c) Personalentwicklung



Mit der hauseigenen Bildungseinrichtung, der Akademie im Park und dem bewährten Personalentwicklungskonzept PRIMUS bietet das PZN all seinen Beschäftigten gute Personalentwicklungsmöglichkeiten und fördert die berufliche und persönliche Weiterentwicklung intensiv. Die Grundsätze der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung sind in PRIMUS verankert. Dienststelle,

Chancengleichheitsbeauftragte und Personalrat achten gemeinsam auf die Einhaltung dieser Grundsätze.

Alle Mitarbeiterinnen werden fortlaufend und rechtzeitig über alle internen und externen Fortbildungsangebote informiert. Dies gilt auch für beurlaubte Mitarbeiter/innen.

Das Fortbildungsprogramm der Akademie im Park wird organisatorisch so gestaltet, dass familiär gebundene Beschäftigte an den Veranstaltungen teilnehmen können.

Werdende Mütter dürfen nicht von geplanten Fort- oder Weiterbildungen ausgeschlossen werden. Nur auf ihren ausdrücklichen Wunsch können sie davon in Absprache mit der/dem Vorgesetzten befreit werden.

In den Mitarbeiterinnenjahres- und Beurteilungsgesprächen besprechen Vorgesetzte anstehende, zukünftige Projekte und mögliche Aufstiegschancen und vereinbaren gemeinsam mit der Mitarbeiterin Maßnahmen zur Weiterentwicklung der fachlichen, sozialen und vor allem der Führungskompetenz.

Mögliche Karriereziele werden gemeinsam beschrieben und bis zur Umsetzung hin weiterverfolgt. Hier werden die Ziele des Chancengleichheitsplanes konkret beachtet, um weiterhin Frauen den Aufstieg in Führungspositionen zu ermöglichen.



Die Chancengleichheitsbeauftragte kann sich über den Verlauf dieser Gespräche erkundigen.

Bei von der Dienststelle strukturiert durchgeführten Nachwuchsförderprogrammen (z.B. Nachwuchsförderprogramm Pflege- Qualifizierung für Spezialisten- und Führungsaufgaben, gestartet in 2015) soll weiterhin auf die Förderung einer gleichen Anzahl von weiblichen und männlichen Beschäftigten geachtet werden.

Die Chancengleichheitsbeauftragte bietet in Absprache mit der Personalentwicklerin in der Akademie im Park Maßnahmen an, die es Frauen ermöglichen, ihre Führungsfähigkeiten einzuschätzen und sie für Führungsaufgaben zu motivieren.

#### **d) Teilzeitarbeit**

Teilzeitarbeit wird unter Beachtung der dienstlichen und wirtschaftlichen Belange, in allen Bereichen und Funktionen ermöglicht. Teilzeitbeschäftigte erhalten die gleichen Arbeitsbedingungen und die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Personalentwicklungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte.

Teilzeitbeschäftigte, die wieder eine Vollbeschäftigung anstreben, werden bei der Neubesetzung von Stellen bevorzugt berücksichtigt. Führungsaufgaben können auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

### e) Beurlaubungen, Elternzeit, Wiedereinstieg

Das Psychiatrische Zentrum Nordbaden unterstützt - unter Berücksichtigung der gesetzlichen und tariflichen Regelungen - und aufgrund individueller Absprache mit den betroffenen Beschäftigten den Wiedereinstieg während oder nach der Elternzeit oder nach einer Beurlaubung.

Durch diese Maßnahmen sollen insbesondere auch männliche Beschäftigte zur Inanspruchnahme von Elternzeit/Beurlaubung aus familiären Gründen motiviert werden. Den Beurlaubten werden verstärkt Teilzeitarbeitsplätze mit geringem Stundenkontingent angeboten, um ihnen den Wiedereinstieg zu erleichtern. Beurlaubte erhalten die Möglichkeit zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung oder auch Minijobs auszuüben, um die Verbindung zum Beruf aufrechterhalten zu können.

Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger erhalten eine gezielte Einarbeitung gemäß dem Einarbeitungskonzept des PZN. Durch bedarfsgerechte Fortbildungen, auf Wunsch und im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten auch während der Beurlaubungszeit, wird die Wiedereingliederung erleichtert. Die Führungskräfte besprechen den individuellen Fortbildungsbedarf mit den Wiedereinsteigern/innen möglichst vor Ablauf der Beurlaubung und planen die Fortbildungen rechtzeitig, so dass ein erfolgreicher Wiedereinstieg ermöglicht wird.



### f) Flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung

Das Psychiatrische Zentrum Nordbaden bietet seinen Beschäftigten die Arbeit in 717 verschiedenen Arbeitszeitmodellen an. Das Sabbatical- Modell, das zwischen 1/2 Jahr und 10 Jahren in Anspruch genommen werden kann, ermöglicht eine weitere Flexibilität auch im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es wird auf die Einhaltung der 5-Tage-Woche geachtet. Geteilte Dienste dürfen nur ausnahmsweise vorübergehend bei dringenden betrieblichen Gründen und nach Zustimmung durch die Chancengleichheitsbeauftragte und den Personalrat angeordnet werden. Die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle erfolgt unter Einbindung der Beschäftigten, des Personalrats und der Chancengleichheitsbeauftragten und unter bestmöglicher Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



Seit dem Jahr 2007 bietet das Psychiatrische Zentrum Nordbaden in Kooperation mit den kirchlichen Kindergärten und der Stadt Wiesloch auf dem Betriebsgelände eine Kindertagesbetreuung auch für unter 3-jährige Mitarbeiterkinder an. 2015

wurde eine weitere Kindertageseinrichtung auf dem Betriebsgelände des PZN eröffnet. Auch hier stehen Platzkontingente für Mitarbeiterkinder zur Verfügung, so dass nun mit insgesamt 21 Plätzen der Bedarf gedeckt ist. Dienststelle und Chancengleichheitsbeauftragte haben

vereinbart, dass im Bedarfsfall Plätze, die erst im laufenden Jahr benötigt werden vom PZN finanziert werden, so dass die Kindertagesstätte diese bis zum benötigten Zeitpunkt freihält.

## **IV. Umsetzung**

Für die Umsetzung dieses Chancengleichheitsplanes sind die Vorgesetzten im Rahmen ihrer Zuständigkeit verantwortlich. Unterstützt werden sie durch die Chancengleichheitsbeauftragte oder deren Stellvertreterin, die Dienststellenleitung, die Beauftragte des Arbeitgebers in Chancengleichheitsfragen sowie durch die Personalentwicklerinnen und -referentinnen.

Die Chancengleichheitsbeauftragte erstellt in regelmäßigen Abständen einen Bericht über die Chancengleichheitsmaßnahmen und stellt diesen in den Personalversammlungen vor: Der Bericht dient dazu, Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit bei der Belegschaft transparent zu machen und Erkenntnisse über erforderliche Weiterentwicklungen in diesem Bereich zu erlangen.

Der Chancengleichheitsplan wird im Intranet, in der Geschäftsleitungssitzung und in der Personalversammlung vorgestellt und im Internet veröffentlicht. Jede Station, jeder Bereich erhält ein Exemplar des Chancengleichheitsplanes. Weitere Exemplare können bei der Chancengleichheitsbeauftragten oder in der Personalabteilung bestellt werden.

## **V. Inkrafttreten**

Der Chancengleichheitsplan des Psychiatrischen Zentrums Nordbaden tritt am 1.6.2016 in Kraft.