

Zwischenbericht
01.08.2019
zum Chancengleichheitsplan
vom 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

I. Gesetzliche Grundlage

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.

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 Psychiatrische Zentrum Nordbaden in den Geltungsbereich dieses Gesetzes.

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

Gemäß § 8 ChGlG hat jede Dienststelle, die unter den Geltungsbereich des ChGlG fällt, zu prüfen, ob die Zielvorgaben des Gesetzes erfüllt wurden und sofern Abweichungen vorliegen, diese zu begründen und darzulegen, welche Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Zudem sind statistische Daten zu erheben und auszuwerten.

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. Datenerhebung und Analyse

a.) Beschäftigungsstruktur Voll- und Teilzeit nach Geschlecht,

Beschäftigungsart	Gesamt		Geschlecht			
			davon männlich		davon weiblich	
Teilzeitbeschäftigte	711	42%	97	18%	614	54%
Vollzeitbeschäftigte	968	58%	452	82%	516	46%
Summe	1.679	100%	549	33%	1.130	67%

Die Beschäftigtenzahl im PZN hat sich von 2016 bis zum aktuellen Stichtag um 156 Personen erhöht. 67% aller Beschäftigten sind weiblich, 33% aller Beschäftigten sind männlich. In einem Teilzeitarbeitsverhältnis befinden sich 42% der Beschäftigten. Der Anteil an weiblichen Beschäftigten hat sich kaum verändert. Sowohl bei weiblichen als auch bei männlichen Beschäftigten hat die Teilzeitquote geringfügig zugenommen.

b.) Beschäftigungsstruktur nach Berufsgruppen

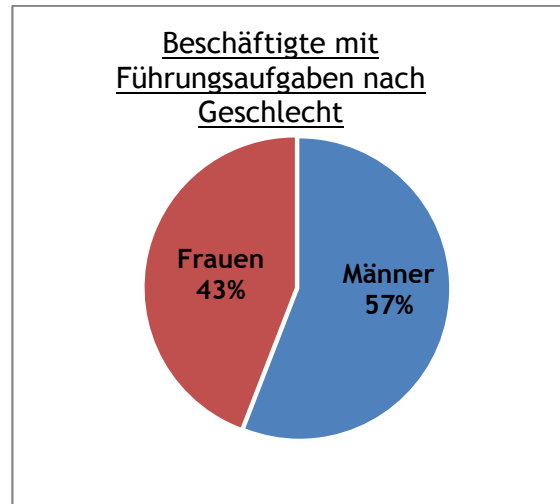
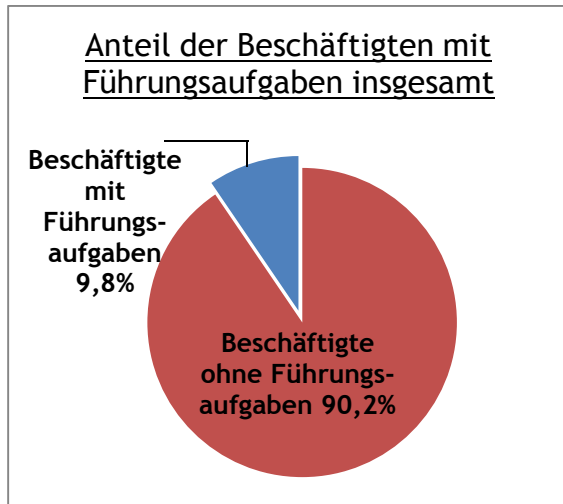
Berufsgruppe	Gesamt	davon männlich		davon weiblich	
Ärztlicher Dienst	157	60	38%	97	62%
Pflegedienst	902	278	31%	624	69%
Betreuungspersonal im Wohn- und Pflegeheim	58	18	31%	40	69%
Krankenpflegeschüler	67	15	22%	52	78%
Diagnostik und physikalische Therapie	39	9	23%	30	77%
Psychologen	78	12	15%	66	85%
Sozialdienst	42	14	33%	28	67%
Schreib- und Sekretariatsdienst	29	0	0%	29	100%
Ergo-, Arbeits- und Musiktherapie	84	36	43%	48	57%
Logistik, Bau und Facility Management	94	69	73%	25	27%
Verwaltung	121	38	31%	83	69%
Lehrkräfte	8	0	0%	8	100%
Summe	1.679	549	33%	1.130	67%

Wie auch in 2016 sind in 11 von 12 Berufsgruppen Frauen überrepräsentiert, so dass nur ein sehr geringer berufsgruppenspezifischer Förderbedarf besteht.

Die einzige Berufsgruppe, in der mehr Männer als Frauen beschäftigt sind, ist weiterhin die Berufsgruppe „Logistik, Bau- und Facility Management“. In diesen Bereich fallen Handwerker, Techniker, Ingenieure, Berufskraftfahrer und die Beschäftigten der Parkpflege. In dieser Berufsgruppe sind aktuell 2 Frauen weniger als in 2016 beschäftigt, was mit der natürlichen Fluktuation zusammenhängt. Die Bemühungen, bei gleicher Eignung Frauen den Vorrang bei der Einstellung zu geben, werden fortgesetzt, allerdings bewerben sich kaum Frauen für Stellen in diesem Tätigkeitsfeld. Auch Maßnahmen wie die Beteiligung des PZN am „girls day“ und der explizite Hinweis in Stellenausschreibungen, dass Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden bringen nicht den erhofften Erfolg.

c.) Beschäftigte mit Führungsaufgaben nach Geschlecht

Beschäftigte mit Führungsaufgaben		
Beschäftigte ohne Führungsaufgaben	1.515	
Beschäftigte mit Führungsaufgaben	164	
davon Männer	94	57,32%
davon Frauen	70	42,68%



Das Psychiatrischen Zentrum Nordbaden weist mit fast 43% weiblichen Führungskräften immer noch einen erfreulichen Wert auf. Die Zahl der weiblichen Führungskräfte ist von 2016 mit 64 auf 70 in 2019 angestiegen, die Anzahl der männlichen Führungskräfte ist allerdings auch von 81 auf 94 angestiegen, so dass die Quote des Anteils von weiblichen Führungskräften von 44,14% in 2016 auf 42,68% leicht zurückgegangen ist. 50% ist die Zielvorgabe nach dem Chancengleichheitsgesetz, welche aktuell noch nicht erfüllt werden kann. Insgesamt ist die Personalakquise im Gesundheitswesen durch den stetig wachsenden Bedarf und den sich abzeichnenden Fachkräftemangel schwierig, was sich auch im Bereich der Führungskräfte niederschlägt.

d.) Beschäftigungsstruktur nach Vergütungs- und Entgeltgruppen

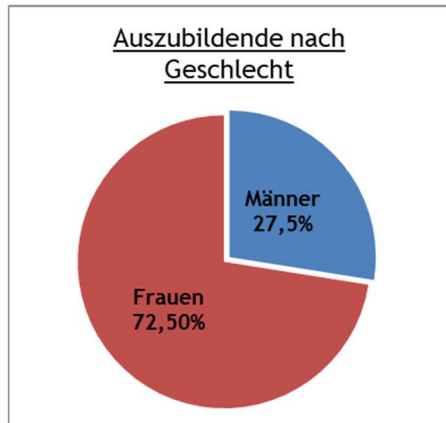
Anmerkung: 80 Auszubildende und Psychologinnen in Ausbildung sind in dieser Statistik nicht berücksichtigt, da sie keiner Laufbahn zuordenbar sind. Die Gesamtzahl der Beschäftigten nach Laufbahnen von 1.579 stimmt daher nicht mit der Gesamtzahl von 1.679 Beschäftigten überein.

Sowohl im höheren Dienst als auch im gehobenen Dienst sind Frauen weiterhin überrepräsentiert, so dass kein besoldungs-/entgeltgruppenspezifischer Förderbedarf besteht. Die statistische Auswertung zeigt, dass Frauen und Männer im Psychiatrischen Zentrum Nordbaden in Vergütungsfragen wie bereits im Chancengleichheitsplan 2016 gleichbehandelt werden.

Gruppen	Gesamt	davon männlich	davon weiblich
<u>Höherer Dienst</u> A13-A16 / E12-E15 TV-L / Ä1-Ä4 TV Ärzte ZfP / AT	241	84 35%	157 65%
<u>Gehobener Dienst</u> A10-A12 / E9-E11 TV-L / E10-E17 TV-L KR	265	103 39%	162 61%
<u>Mittlerer Dienst</u> A7-A9 / E5-E8 TV-L / E6-E9 TV-L KR	1020	313 31%	707 69%
<u>Einfacher Dienst</u> A3-A6 / E1-E4 TV-L / E5 TV-L KR	53	24 45%	29 55%
Summe	1.579	524 33%	1.055 67%

e.) Auszubildende nach Geschlecht

Auszubildende		
Beschäftigte ohne Auszubildende	1.599	
Auszubildende	80	
davon Männer	22	27,50%
davon Frauen	58	72,50%



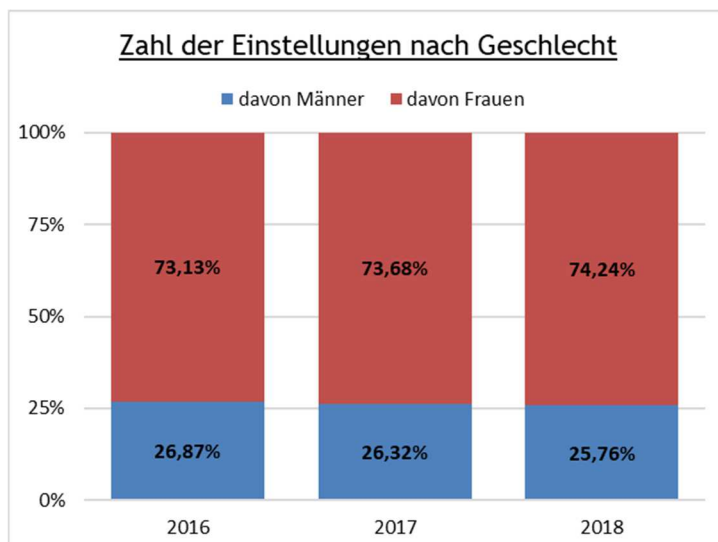
Anmerkung: Aus Datenschutzgründen kann die Anzahl der Auszubildenden nicht nach Ausbildungsberufen dargestellt werden.

Die Zahl der weiblichen Auszubildenden hat sich von 2016 mit 69,23% auf 72,50% in 2019 erhöht, womit eine Grundlage für die Erfüllung des Chancengleichheitsplans gelegt wurde.

f.) Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen

Die Datenerhebung und Analyse der Personalakquise erfolgt pro Kalenderjahr von daher können hierzu nur die Daten aus den Kalenderjahren 2016, 2017 und 2018 dargestellt werden.

	2016		2017		2018	
Stellenausschreibungen	198		166		107	
Bewerbungen	2.455		2.293		1.875	
Einstellungen	134		152		132	
davon Männer	36	26,87%	40	26,32%	34	25,76%
davon Frauen	98	73,13%	112	73,68%	98	74,24%



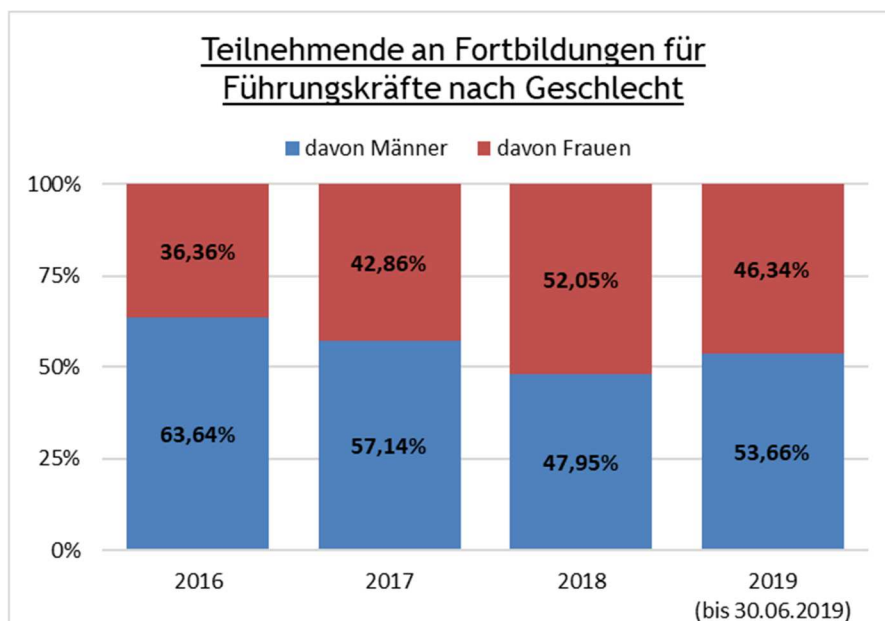
g.) Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Wie bereits aufgezeigt, besteht lediglich in der Berufsgruppe „Logistik, Bau- und Facility Management“ und bei Führungspositionen ein Förderbedarf nach dem Chancengleichheitsplan.

Da Fortbildungen der Berufsgruppe „Logistik, Bau- und Facility Management“ bei externen Seminaranbietern erfolgen, kann keine Auswertung der Teilnehmer*innenzahlen nach dem Geschlecht erfolgen. Da das PZN Frauen und Männer in Sachen Personalentwicklung gleichbehandelt kann davon ausgegangen werden, dass die Teilnehmendenzahl der Quote des Beschäftigungsanteils von Frauen und Männern in diesen Bereichen entspricht.

Die Qualifizierung für Führungsaufgaben erfolgt in der hauseigenen Akademie im Park, so dass hierzu Daten ausgewertet werden konnten.

	2016		2017		2018		2019 (bis 30.06.2019)	
Anzahl der Seminare	10		10		11		6	
Teilnehmende	77		77		73		41	
davon Männer	49	63,64%	44	57,14%	35	47,95%	22	53,66%
davon Frauen	28	36,36%	33	42,86%	38	52,05%	19	46,34%



Über den Gesamtzeitraum betrachtet entspricht die Teilnahmequote nach Geschlecht in etwa der Geschlechterverteilung bei Positionen mit Führungsaufgaben. Das Führungskräfteentwicklungsprogramm umfasst mehrerer Module, die nicht alle zwingend in demselben Jahr absolviert werden müssen, so dass schon allein dadurch die Geschlechteranteile differieren können.

III. Ziele und Maßnahmen ab 2019

Neben den bereits im Chancengleichheitsplan von Juni 2016 beschriebenen Zielen und Maßnahmen wird das PZN ergänzend folgende Maßnahmen einleiten:

- Die Seminare für Frauen zum Kennenlernen von Führungsrollen und Auseinandersetzung mit Führungsaufgaben, werden intensiviert
- In den Förderprogrammen für Nachwuchskräfte wird ein Spezialmodul implementiert: „Frau in Führung“
- Für kleinere Berufsgruppen, in welchen kein eigenständiges Förderprogramm etabliert werden kann, sprechen Führungskräfte, BfC und die Arbeitgeberbeauftragte für Chancengleichheit, Mitarbeiterinnen mit Entwicklungspotenzial direkt an und erarbeiten mit Zustimmung der Beschäftigten einen individuellen Entwicklungspfad, der auch die Teilnahme an den Führungskräfte trainings des PZN beinhalten kann.
- Bei jeder Stellenbesetzung wird -vorerst im mittleren Management mit Schichtdienst- die Möglichkeit einer Besetzung durch eine Teilzeitkraft angestrebt. Hintergrund hierfür ist, dass die Teilzeitquote bei weiblichen Beschäftigten im Krankenhaus sehr hoch ist und bei einer Erhöhung der Zahl an Frauen in Führungspositionen unausweichlich auf dieses Potenzial zurückgegriffen werden muss.
- Gehen für Führungspositionen keine Bewerbungen von Frauen oder ausschließlich Bewerbungen von Frauen ein, welche die Voraussetzungen offensichtlich nicht erfüllen, beraten Führungskräfte, BfC und die Arbeitgeberbeauftragte für Chancengleichheit unter Abwägung der Notwendigkeiten in der Patientenversorgung und der Zielerreichung des Chancengleichheitsplans, ob eine erneute Ausschreibung der Stelle erfolgen soll.