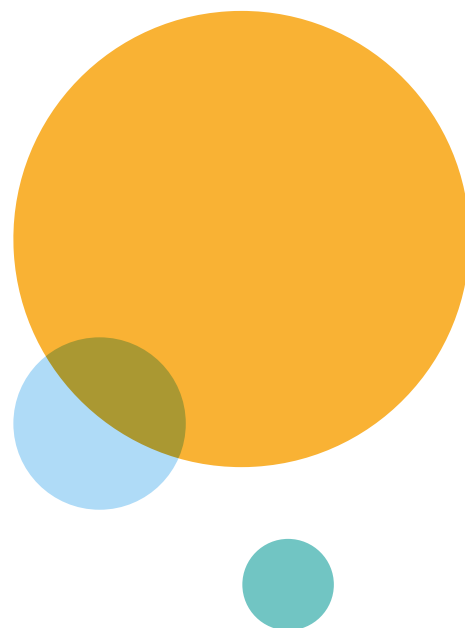



# CHANCENGLEICHHEIT & VIELFALT

AM UNIVERSITÄTSKLINIKUM FREIBURG

Tätigkeitsbericht 2024/2025






Chancengleichheit und  
Vielfalt aktiv fördern

Schaffung eines  
diskriminierungsfreien  
Umgangs im Arbeitskontext  
und in der Patient\*innen-  
versorgung

# Inhaltsverzeichnis

---

<b>1. Gelebte Vielfalt am UKF .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Runder Tisch für Chancengleichheit &amp; Vielfalt.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Sprachbarrieren überwinden mit Präsenz- und Videodolmetschen .....</b>	<b>9</b>
<b>4. Beschwerdestelle gegen Diskriminierung .....</b>	<b>11</b>
<b>5. Fort- und Weiterbildungsangebote .....</b>	<b>13</b>
<b>6. Wir sind sichtbar – nach innen und außen .....</b>	<b>16</b>
<b>7. Wir gestalten Chancengleichheit und Vielfalt weiter .....</b>	<b>24</b>



UKF ist seit 2022  
Mitglied der Charta  
der Vielfalt e.V.

# 1. Gelebte Vielfalt am UKF

---

Am Universitätsklinikum Freiburg arbeiten über 15.000 Menschen aus mehr als 106 Nationen. **Herkunft ist dabei nur ein Aspekt von Vielfalt.** Diese zeigt sich ebenso in unterschiedlichen Lebenslagen, Erfahrungshintergründen und gesellschaftlichen Positionierungen, etwa im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Behinderung, Religion, Weltanschauung, Sprache, Arbeits- und Familienmodelle sowie Bildungs- und Berufswege.

Wir tragen als Universitätsklinikum **besondere Verantwortung, Chancengleichheit und Vielfalt zu fördern** – im Umgang mit Patient\*innen ebenso wie innerhalb unserer Teams in Medizin, Pflege, Technik, Hauswirtschaft, Forschung, Lehre und Verwaltung. Dieses Engagement ist umso wichtiger, weil eine wertschätzende und inklusive Arbeits- und Lernumgebung das Fundament für exzellente Gesundheitsversorgung und Spitzenforschung bildet.

Im November 2022 hat der Klinikumsvorstand die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Damit ist das UKF Teil eines Netzwerks von über 4.800 Organisationen, die sich **für ein diskriminierungsfreies Umfeld** einsetzen. Unser Ziel ist es, allen Mitarbeitenden und Patient\*innen gleiche Chancen, Respekt und Wertschätzung zu ermöglichen und strukturelle Benachteiligungen konsequent abzubauen.

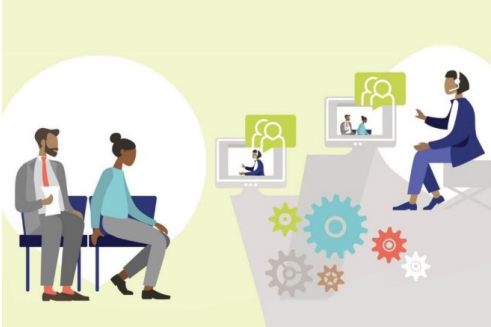
Der vorliegende zweite Tätigkeitsbericht zeigt, wie wir unseren Anspruch fortlaufend ausgestalten und weiterentwickeln, welche Initiativen und Maßnahmen entstanden sind und welche Veränderungen dabei bereits angestoßen wurden. Er dokumentiert die **Aktivitäten und Entwicklungen im Bereich Chancengleichheit und Vielfalt** am Universitätsklinikum Freiburg in den Jahren 2024 und 2025. Der Bericht zeigt, welche Ziele das Universitätsklinikum verfolgt, um strukturelle Barrieren abzubauen und gerechte Teilhabe im Arbeitsumfeld sowie in der Patient\*innenversorgung zu fördern.



**GEMEINSAM.  
EINZIGARTIG.  
UNIKLINIK.**



**VIelfALT.  
RESPEKT.  
ANTIDISKRIMINIERUNG.**



## 2. Runder Tisch

# Chancengleichheit & Vielfalt

---

Im Folgenden finden sich Einblicke in Projekte, Maßnahmen und Entwicklungen, die im Berichtszeitraum durch die Arbeitsgruppe des Runden Tisches vorangetrieben wurden. Im Mittelpunkt dieser Aktivitäten steht das Ziel, **Barrieren abzubauen und Chancengleichheit in allen Bereichen** am Universitätsklinikum **weiterzuentwickeln**.

Der **multiprofessionell besetzte Runde Tisch Chancengleichheit & Vielfalt** bringt Mitarbeitende unter anderem aus den Wirtschaftsbetrieben, der Pflege, dem Ärztlichen Dienst, dem Personalrat und der Verwaltung zusammen, um gemeinsam Veränderungsbedarfe in der Praxis zu identifizieren und Impulse für eine diversitätsorientierte und diskriminierungssensible Weiterentwicklung zu geben.

Dazu kommt der Runde Tisch vierteljährlich zu zweistündigen Arbeitstreffen zusammen. Als Multiplikator\*innen verknüpfen die Mitglieder des Gremiums ihre Arbeit mit den Themen Chancengleichheit und Vielfalt und tragen diese in ihre Bereiche hinein.

Gestartet ist der Runde Tisch mit 19 Mitgliedern. Inzwischen sind 31 Mitarbeitende Teil des Gremiums. Damit ist der Runde Tisch noch vielfältiger geworden und repräsentiert eine **große Bandbreite der am Klinikum Beschäftigten**.



# Chancengleichheit & Vielfalt

# Unsere Themen am Runden Tisch 2024/2025

## 7. Februar 2024

- Bericht über den Online-Fachtag des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE)  
**Internationale Woche gegen Rassismus**
- **Impulsvortrag** aus dem Tätigkeitsfeld des **Personalrats**
- Gründung der Arbeitsgruppe für die Planung des **Diversity Tags 2024**

## 10. April 2024

- Bericht über die Komplexität der **betrieblichen Beschwerdestelle (AGG)**
- Vorstellung einer Kurzanleitung (One-Minute-Wonder) zum **Videodolmetschen**
- Impulsvortrag aus dem Tätigkeitsbereich des **Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)**
- Bericht zum Treffen mit dem **Zentralen Dolmetschenden-Pools** der Stadt Freiburg

## 26. Juni 2024

- Bericht zur Situation von **Präsenzdolmetschenden** am UKF
- Impulsvortrag aus dem Tätigkeitsbereich der **Pflegeexpertin, ZKJ**
- Bericht Diversity Tag 2024 – **Straßenbahn-Aktion** „Was uns bewegt“

## 23. Oktober 2024

- Ausblick auf 2025: Planung Workshop **„Rassistische Diskriminierung im Gesundheitswesen“**
- Bericht zur Schaffung einer betrieblichen **Beschwerdestelle des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** am UKF
- **Gastbeitrag** der Stadt Freiburg zum zentralen **Dolmetschenden-Pool**

## 12. Februar 2025

- Bericht über den aktuellen Stand der **AGG-Beschwerdestelle**
- Bericht über **Inhouse-Fortbildung** zum Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz für alle Mitglieder der Beschwerdestelle.
- Bericht über die Nutzung des **Videodolmetschens** in 2024 und zur Situation der **Präsenzdolmetschenden** am UKF
- Vorstellung der **Umfrage sexualisierte Belästigung** und der **Kampagne „Klare Kante“**

## 9. April 2025

- **Gastvortrag** vom Antidiskriminierungsbüro der Stadt Freiburg zum **Thema Diskriminierung**
- Bericht über den aktuellen Stand der Einrichtung der **AGG-Beschwerdestelle** und Planung der Bekanntmachung am Diversity Tag

## 9. Juli 2025

- **Impulsvortrag** von Dr. Sidra Khan-Gökkaya über ihre Arbeit als Vorstandsbeauftragte für **Migration, Integration und Anti-Rassismus** des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf in den USA
- Bericht über den offiziellen Start der neu eingerichteten **AGG-Beschwerdestelle** zum Diversity Tag am 27. Mai 2025
- Bericht über die Entwicklung einer klinikumsweiten **Verfahrensanweisung** zu **Präsenzdolmetschen** am UKF

## 9. Oktober 2025

- **Workshop und Impulsvortrag** von Professorin Dr. Miriam Tariba Richter zum Thema „**Rassismus im Gesundheitswesen**“

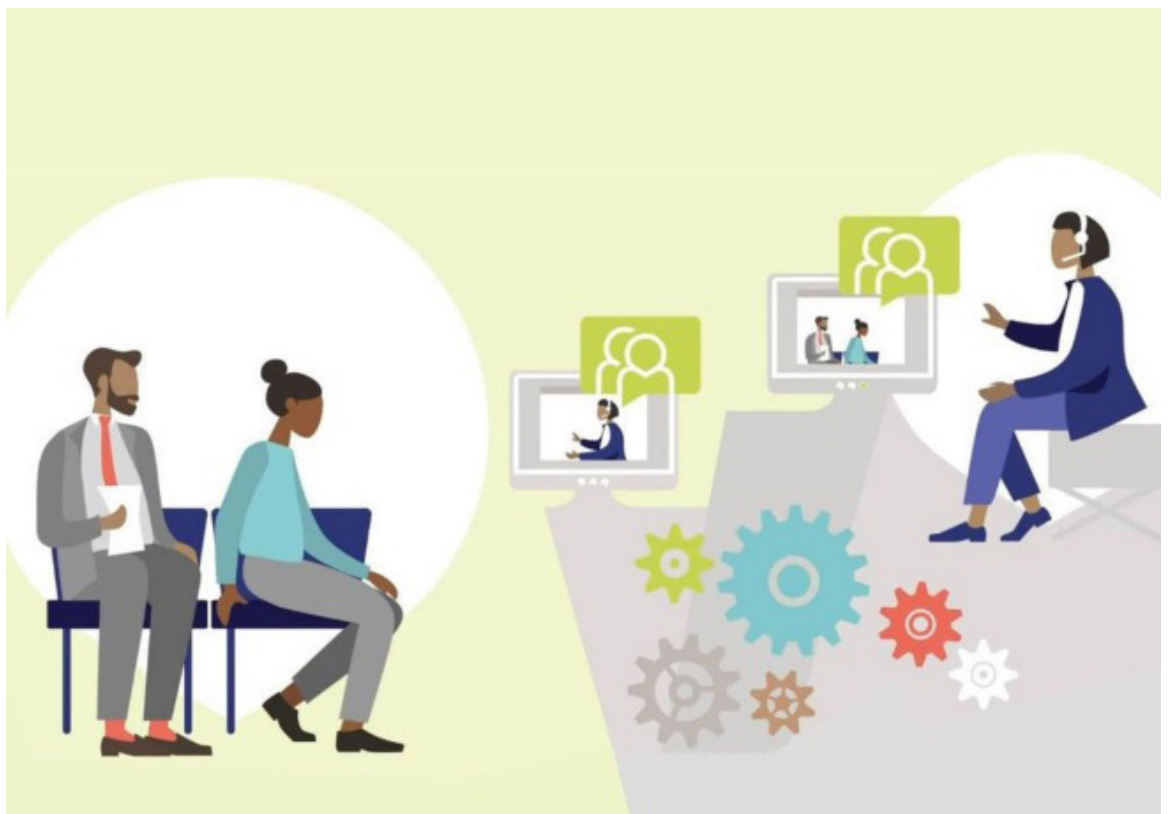
### 3. Sprachbarrieren überwinden mit Präsenz- und Videodolmetschen

---

Im Umgang mit nicht-deutschsprachigen Patient\*innen kann es zu Sprachbarrieren kommen, die eine bestmögliche Behandlung und vertrauensvolle Kommunikation erschweren und somit die Sicherheit von Patient\*innen gefährden können.

Die medizinische Vorgeschichte, die Schilderung der Beschwerden, Fragen zum weiteren Vorgehen oder die Aufklärung vor Eingriffen: Auf all diese Aspekte lässt sich leichter eingehen, wenn eine **gemeinsame Sprache** gesprochen wird. Zudem verringert sich damit die Zahl unnötiger diagnostischer Tests. Es gibt weniger Terminstornierungen, nicht notwendige stationäre Aufnahmen werden vermieden, gleiches gilt für nicht erforderlich lange Liegezeiten.

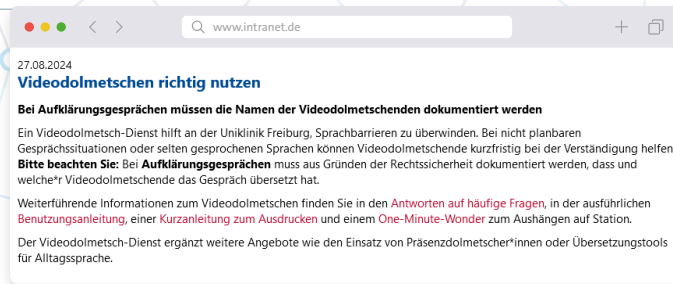
Alle Mitarbeitenden des UKF können für geplante, ausführliche medizinische oder therapeutisch notwendige Gespräche **Präsenzdolmetscher\*innen** hinzuziehen – sowohl in der Kommunikation mit nicht-deutschsprachigen Patient\*innen als auch mit deren Angehörigen.



Derzeit wird eine Verfahrensweisung entwickelt, die klinikumswweit den Prozess der Inanspruchnahme von Präsenzdolmetschenden vereinheitlicht und transparenter gestaltet. Dabei werden Abläufe und Zuständigkeiten für Mitarbeitende und Präsenzdolmetschende definiert, um gute Rahmenbedingungen für das Präsenzdolmetschen zu fördern..

Der Einsatz von **Videodolmetschenden** steht ergänzend zur Verfügung, etwa in Notfallsituationen, bei nächtlichen Neuvorstellungen oder bei kurzfristigem Bedarf, wenn keine Person aus dem städtischen Dolmetschendenpool hinzugezogen werden kann.

Im Berichtszeitraum hat sich das Videodolmetschen als zentraler Baustein der Sprachmittlung in der Patient\*innenversorgung weiter etabliert. Das Angebot des Videodolmetschens wird regelmäßig über interne Kommunikationskanäle, etwa Intranetmeldungen, in die Organisation getragen und damit nachhaltig verankert.



## Kurzanleitung (One-Minute-Wonder) zum Videodolmetschen

**ONE-MINUTE-WONDER**  
**Videodolmetschen**  
Sprachbarrieren einfach überwinden

**Wann darf/soll ich Videodolmetschen nutzen?**  
In der Kommunikation mit fremdsprachigen Patient\*innen und/oder Angehörigen.  
Für Ihren Bereich fallen dabei **keine Kosten** an.

**Was brauche ich?**  
**Dienstliches Endgerät** wie Notebook, Tablet oder Smartphone (mit Kamera, Mikrophon, Lautsprecher, Internetempfang) oder in **Einzelzimmern** das Infoterminal-Terminal nutzen.  
Die **Zugangsdaten** für Ihren Arbeitsbereich bei Ihrer Bereichsleitung erfragen  
-> falls nicht vorhanden, Zugangsdaten anfordern: [g2.patienteninfo@uniklinik-freiburg.de](mailto:g2.patienteninfo@uniklinik-freiburg.de)

**Wie kann ich den Dienst aufrufen?**  
Über den Internet-Browser beim Dolmetsch-Dienst einloggen:  
<https://portal.videodolmetschen.com/>

**Welche Sprachen stehen zur Verfügung?**  
Montags bis Freitags zwischen 8 Uhr und 18 Uhr:  
- 17 Sprachen mit einer Wartezeit von maximal 2 Minuten  
- 46 Sprachen nach Terminvereinbarung unter [termin@videodolmetschen.com](mailto:termin@videodolmetschen.com)  
**Nachts, an Wochenenden und Feiertagen** werden nach max. 15 Minuten Wartezeit ohne Voranmeldung gedolmetscht: Arabisch, Farsi, Kurdisch, Russisch, Slowakisch, Tschechisch

**Achtung:** Bei **Aufklärungsgesprächen** muss zur Rechtssicherheit dokumentiert werden, dass und welche\*r Dolmetschende (Name des Dolmetschenden) das Gespräch übersetzt hat.

Die **ausführliche Benutzungsanleitung** finden Sie in roXtra über die Suche: <https://roxtra.uniklinik-freiburg.de> > „Videodolmetschen – Benutzungsanleitung“  
Weitere Informationen finden Sie im Intranet unter > Services/Angebote > „Videodolmetschen“

Stand 26.08.2024 | Version 2

## 4. Beschwerdestelle gegen Diskriminierung

---

Im Mai 2025 haben der Runde Tisch, der Geschäftsbereich Personal und die Stabsstelle Arbeitsrecht eine betriebliche Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingerichtet. Über diese Stelle können Mitarbeitende wahrgenommene **Diskriminierungen mit Bezug zu den Merkmalen ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung** offiziell melden. Dort wird im Rahmen eines formalen Verfahrens geprüft, ob ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot (§ 7 AGG) vorliegt. Die Leitung liegt bei der Stabsstelle Arbeitsrecht am UKF, die in unterstützender Funktion die internen Anlaufstellen einbezieht. Die Beschwerde kann schriftlich, per E-Mail oder mündlich bei der Beschwerdestelle eingereicht werden.

Eine Beratung in Diskriminierungsangelegenheiten findet in der AGG-Beschwerdestelle nicht statt. Dafür stehen interne Anlaufstellen am UKF wie der Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung oder die Beauftragten für Chancengleichheit zur Verfügung. Ebenso können sich Betroffene an das Antidiskriminierungsbüro Freiburg oder an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden. Sowohl interne als auch externe Beratungen erfolgen vertraulich und in einem geschützten Rahmen.

Vor der Einreichung eines Beschwerdeverfahrens bei der AGG-Beschwerdestelle wird **Betroffenen dringend empfohlen**, ein solches **Gesprächsangebot** wahrzunehmen.

### Weitere Informationen zum Beschwerdeverfahren und der AGG-Beschwerdestelle



**Internet-Seite** der AGG-Beschwerdestelle:

[www.uniklinik-freiburg.de/chancengleichheit](http://www.uniklinik-freiburg.de/chancengleichheit)

**Kontakt:** Stabsstelle Arbeitsrecht



[agg.beschwerdestelle@uniklinik-freiburg.de](mailto:agg.beschwerdestelle@uniklinik-freiburg.de)

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

### § 13 Beschwerderecht

**(1)** Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

**(2)** Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.



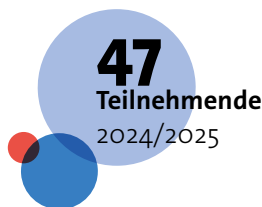
## 5. Fort- und Weiterbildungsangebote

---

### **Diversity als Führungsaufgabe. Vielfalt wertschätzen und aktiv gestalten**

Diversity Management ist eine zentrale Führungsaufgabe. Führungskräfte sind verantwortlich für die Entwicklung und Implementierung von Visionen und Strategien, die Diversität und Chancengleichheit fördern sowie ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima schaffen.

Das Seminar „**Diversity als Führungsaufgabe. Vielfalt wertschätzen und aktiv gestalten**“ bietet eine systematische Auseinandersetzung mit der Vielfalt der Mitarbeitenden. Die Teilnehmenden reflektieren eigene Denkmuster und Erfahrungen und entwickeln Handlungsstrategien für einen diskriminierungssensiblen Umgang mit Unterschiedlichkeit. Sie setzen sich kritisch mit Stereotypen und Vorurteilen auseinander, hinterfragen deren Wirkung im Arbeitskontext und erarbeiten Strategien für herausfordernde Führungssituationen. Ziel ist es, die Wahrnehmung für unterschiedliche Perspektiven, Stärken und Bedürfnisse zu schärfen und ein Arbeitsumfeld zu fördern, das Vielfalt anerkennt und gleichberechtigte Teilhabe fördert.



### **Sensibilisierung und Handlungsstrategien im Umgang mit Sexismus und Rassismus**

Der Arbeitsalltag ist geprägt von der Vielfalt derjenigen, die ihn gestalten. Ein reflektierter Umgang mit Diskriminierung ist dabei Voraussetzung für ein respektvolles und gleichberechtigtes Miteinander. Der Workshop sensibilisiert die Teilnehmenden, Sexismus und Rassismus wahrzunehmen und zu erkennen. Zudem werden Handlungsstrategien vermittelt, um diesen Diskriminierungsformen aktiv entgegenzutreten.

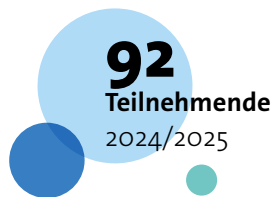


## **Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in der Arbeits- und Ausbildungswelt**

Sexuelle Belästigung und Stalking verstoßen als Grenzverletzungen gegen die Menschenwürde. Gleichzeitig stellen sie schwerwiegende Störungen des Arbeitsfriedens dar.

Führungskräfte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine respektvolle, kollegiale und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Das bedeutet auch, dass alle Beschäftigten und insbesondere Führungskräfte dazu aufgerufen sind, jeglicher Form der sexuellen Belästigung gegenüber aufmerksam zu sein und dieser aktiv entgegenzutreten.

In Seminar „Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in der Arbeits- und Ausbildungswelt“ lernen die Teilnehmenden die gesetzlichen Grundlagen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kennen. Darüber hinaus erfahren sie, wie sie als Führungskräfte angemessen reagieren und Betroffene wirksam unterstützen können.



## **Wir achten Grenzen – eine Kultur des respektvollen und achtsamen Miteinanders**

Patient\*innen wenden sich mit der Erwartung an Unser Klinikum, fachlich gut betreut und respektvoll behandelt zu werden. Für Mitarbeitende aller Bereiche bedeutet das, Verantwortung für das Wohl und den Schutz der zu Versorgenden zu übernehmen. Daher ist grenzüberschreitendes Verhalten gegenüber Patient\*innen nicht tolerierbar. Grenzüberschreitungen können absichtsvoll oder unbeabsichtigt sein. Sie können persönliche, körperliche oder psychische Grenzen betreffen. Der Kurzvortrag vermittelt einzelne Definitionen und Verhaltensregeln sowie unterschiedliche Wahrnehmungen, um im Bedarfsfall richtig zu reagieren.



## Workshop und Impulsvortrag: Rassismus im Gesundheitswesen

Professorin Dr. Miriam Tariba Richter führte mit den Mitgliedern des Runden Tisches sowie ausgewählten Gästen einen Workshop zum Thema Rassismus im Gesundheitswesen durch und schuf damit die Grundlage für einen vertiefenden Austausch. Anschließend referierte sie in einem Impulsvortrag für Interessierte des gesamten Uniklinikums zu rassistischer Diskriminierung in der Gesundheitsversorgung und stellte die Problematik auf Basis empirischer Daten und theoretischer Bezüge sowie anhand anschaulicher Praxisbeispiele dar.

Die bestehende Rechtslage wie auch ethisch-moralische Prinzipien geben Anhaltspunkte für einen Diskriminierungsschutz vor Rassismus im Gesundheitswesen. Dabei stellt sich die Frage, was Institutionen des Gesundheitswesens wie auch die dort Beschäftigten tun können, um aktiv Rassismus zu vermeiden und diejenigen zu unterstützen und beraten, die davon betroffen sind.

Vortrag am

**9. Oktober 2025**

**167**

Teilnehmende  
2024/2025




## 6. Wir sind sichtbar – nach innen und außen

### März 2024 und 2025: Internationaler Frauentag

Der Internationale Frauentag erinnert daran, wie wichtig unser gemeinsames Engagement für die **Gleichstellung der Geschlechter** ist und dass wir passende **Rahmenbedingungen** dafür kontinuierlich weiterentwickeln müssen.

Zum Internationalen Frauentag 2024 betonten die Kaufmännische Direktorin und das fünfköpfige Gleichstellungsteam des UKF in einem Intranet-Beitrag die Notwendigkeit und den Stellenwert, die Aktivitäten Chancengleichheit und Gleichberechtigung am Uniklinikum weiter voranzutreiben. Daran schließen sich die Statements von 15 Mitarbeiterinnen aus unterschiedlichen Berufsfeldern, Fachrichtungen und Karrierestufen an.



**Frauen am Klinikum im Fokus**  
**Internationaler Frauentag am 8. März 2024**

*„Der Internationale Frauentag ist ein wichtiges Signal, um darauf aufmerksam zu machen, dass Chancengleichheit und Gleichberechtigung weiter vorangetrieben werden müssen. Dies gilt für die gesamte Gesellschaft ebenso wie für unsere Zusammenarbeit an der Uniklinik Freiburg. Gleichstellung ist ein Querschnittsthema, das alle Bereiche durchdringt und bei dem das Zusammenspiel von Akteur\*innen aus allen Bereichen besondere Erfolge ermöglicht. Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, allen einen fairen Zugang zu Aufstiegs- und Karrierechancen zu ermöglichen und verlässliche Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bieten.“*

**Anja Simon**, Kaufmännische Direktorin der Uniklinik Freiburg

**Liebe Leser\*innen,**  
Gleichstellung geht uns alle an!

Um die vielfältigen Arbeitsbereiche und Berufswege von Frauen an der Uniklinik zu zeigen, rücken hier fünfzehn Stellvertreter\*innen beispielhaft in den Fokus. Sie kommen aus unterschiedlichen Berufsfeldern, Fachrichtungen und Karrierestufen. Sie behandeln, lehren, pflegen, forschen, programmieren, koordinieren, produzieren, beraten und stellen sich dabei verschiedensten Herausforderungen. Mit ihren ganz unterschiedlichen Berufswegen machen sie sichtbar, welche Möglichkeiten sich Frauen an der Uniklinik bieten, welchen Beitrag sie leisten und warum es so wichtig ist, Chancengleichheit und Gleichberechtigung auf allen Ebenen und in allen Bereichen weiter voranzutreiben.

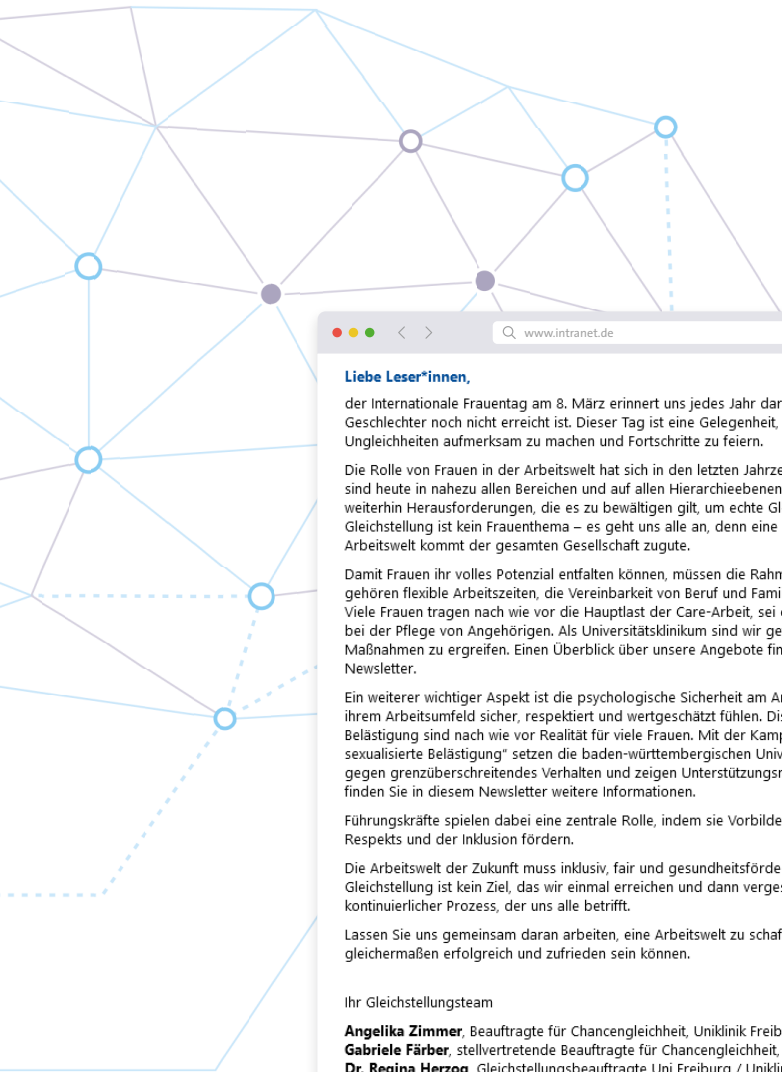
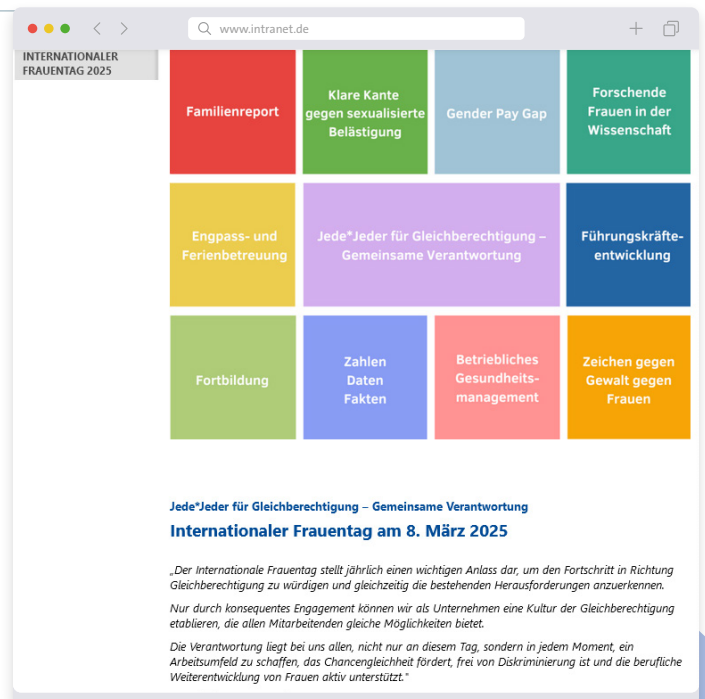
Frauenrechte sind Menschenrechte. Als Motor für Gleichstellung trägt die Europäische Union maßgeblich dazu bei, dass ihre Mitgliedstaaten die Benachteiligung von Frauen abbauen, die Gesundheit von Frauen schützen und ihr Recht auf Selbstbestimmung stärken. Gute Rahmenbedingungen sind wichtig, damit sie ihr Leben frei von finanziellen und wirtschaftlichen Abhängigkeiten gestalten können. Die Möglichkeit zur eigenständigen Existenzsicherung, die gerechte Aufteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Familienarbeit, gute öffentliche Angebote zur Betreuung von Kindern und Versorgung von Pflegebedürftigen sowie eine Arbeitswelt und ein Leben frei von Gewalt sind dafür unabdingbar.

Ihr Gleichstellungsteam

**Angelika Zimmer**, Beauftragte für Chancengleichheit, Uniklinik Freiburg  
**Gabriele Färber**, stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit, Uniklinik Freiburg  
**Dr. Regina Herzog**, Gleichstellungsbeauftragte Uni Freiburg / Uniklinik Freiburg  
**Prof. Dr. Daiana Stolz**, Gleichstellungsbeauftragte, Medizinische Fakultät  
**Maïke Busson-Spielberger**, Referentin für Gleichstellung, Medizinisches Dekanat



Anlässlich des Internationalen Frauentags 2025 veröffentlicht der Klinikumsvorstand im Intranet eine interaktive Grafik mit den elf wichtigsten Handlungsfeldern der Gleichberechtigung am UKF – vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement über das Gender Pay Gap bis zu Zahlen, Daten, Fakten.



Das fünfköpfige Gleichstellungsteam des UKF schreibt am 8. März 2025 in einem Intranet-Beitrag: „Die Arbeitswelt der Zukunft muss inklusiv, fair und gesundheitsfördernd sein - für alle Geschlechter.“ Auch wenn sich die Rolle von Frauen in der Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten stark verändert habe, gäbe es weiterhin Herausforderungen zu bewältigen, um eine echte Gleichstellung zu erreichen. Rahmenbedingungen wie flexible Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und faire Karrierechancen müssten stimmen, damit Frauen ihr volles Potenzial erfüllen können.

## Mai 2024 und 2025: Diversity Tage mit klaren Botschaften

Zum bundesweiten Diversity-Tag am 28. Mai 2024 setzte das Universitätsklinikum ein sichtbares Zeichen für Chancengleichheit, Respekt und ein wertschätzendes Miteinander. Im Mittelpunkt stand eine Aktion im öffentlichen Raum. Mit **zwei individuell gestalteten Straßenbahnen** zeigte das Klinikum im Freiburger Stadtgebiet, dass es sich bewusst auf den Weg in eine diskriminierungsfreie Zukunft gemacht hat.

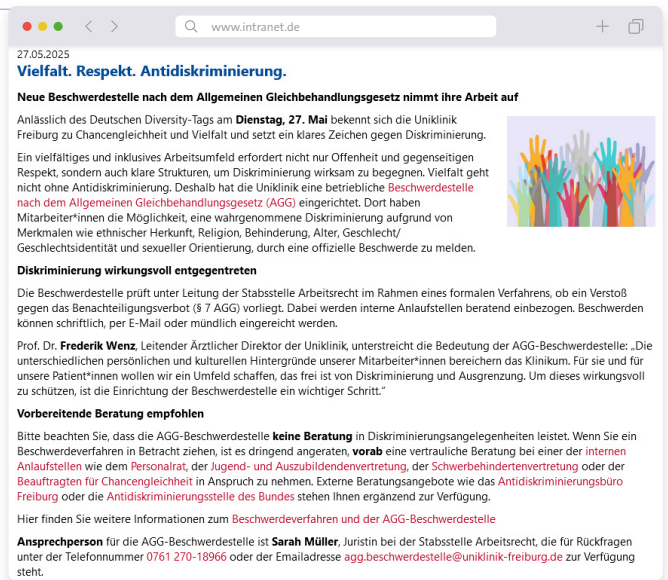
Die Gestaltung der Bahnen spiegelte **zentrale Botschaften der Vielfalt** wider: Prominent platziert und gut lesbar waren Aussagen wie „Gleiche Chancen für Alle“, „Respekt“, „Voneinander lernen“ oder „Nein zu Diskriminierung“. Die Logos des Universitätsklinikums, der Charta der Vielfalt und ein QR-Code ergänzten das Design. Der Code führte zur eigens eingerichteten Themenseite mit weiterführenden Informationen und Mitmachaktionen.



Am bundesweiten Diversity-Tag am 27. Mai 2025 beteiligte sich das UKF mit dem Motto **Vielfalt. Respekt. Antidiskriminierung.**

Im Mittelpunkt stand die neu eingerichtete AGG-Beschwerdestelle, die den rechtlichen und organisatorischen Rahmen für Antidiskriminierung am UKF stärkt. Denn ein inklusives Arbeitsumfeld braucht dafür mehr als Offenheit und Respekt. Es braucht auch klare Strukturen. Vielfalt ist nur mit wirksamem Schutz vor Benachteiligung möglich.

Zum bundesweiten Diversity-Tag am 27. Mai 2025 gibt das UKF in einer Intranetmeldung den Start der neuen Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bekannt. „Ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld erfordert nicht nur Offenheit und gegenseitigen Respekt, sondern auch klare Strukturen, um Diskriminierung wirksam zu begegnen“, heißt es in dem Text.



www.intranet.de

27.05.2025

### Vielfalt. Respekt. Antidiskriminierung.

**Neue Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nimmt ihre Arbeit auf**

Anlässlich des Deutschen Diversity-Tags am **Dienstag, 27. Mai** bekennt sich die Uniklinik Freiburg zu Chancengleichheit und Vielfalt und setzt ein klares Zeichen gegen Diskriminierung.

Ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld erfordert nicht nur Offenheit und gegenseitigen Respekt, sondern auch klare Strukturen, um Diskriminierung wirksam zu begegnen. Vielfalt geht nicht ohne Antidiskriminierung. Deshalb hat die Uniklinik eine betriebliche **Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** eingerichtet. Dort haben Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, eine wahrgenommene Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, Geschlecht/ Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung, durch eine offizielle Beschwerde zu melden.

**Diskriminierung wirkungsvoll entgegneten**

Die Beschwerdestelle prüft unter Leitung der Stabsstelle Arbeitsrecht im Rahmen eines formalen Verfahrens, ob ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot (§ 7 AGG) vorliegt. Dabei werden interne Anlaufstellen beratend einbezogen. Beschwerden können schriftlich, per E-Mail oder mündlich eingereicht werden.

Prof. Dr. **Frederik Wenz**, Leitender Ärztlicher Direktor der Uniklinik, unterstreicht die Bedeutung der AGG-Beschwerdestelle: „Die unterschiedlichen persönlichen und kulturellen Hintergründe unserer Mitarbeiter\*innen bereichern das Klinikum. Für sie und für unsere Patient\*innen wollen wir ein Umfeld schaffen, das frei ist von Diskriminierung und Ausgrenzung. Um dieses wirkungsvoll zu schützen, ist die Einrichtung der Beschwerdestelle ein wichtiger Schritt.“

**Vorbereitende Beratung empfohlen**

Bitte beachten Sie, dass die AGG-Beschwerdestelle **keine Beratung** in Diskriminierungsangelegenheiten leistet. Wenn Sie ein Beschwerdeverfahren in Betracht ziehen, ist es **dringend** angeraten, **vorab** eine vertrauliche Beratung bei einer der **internen** Anlaufstellen wie dem Personalrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung oder der **Bauftragten für Chancengleichheit** in Anspruch zu nehmen. Externe Beratungsangebote wie das **Antidiskriminierungsbüro Freiburg** oder die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** stehen Ihnen ergänzend zur Verfügung.

Hier finden Sie weitere Informationen zum **Beschwerdeverfahren und der AGG-Beschwerdestelle**

**Ansprechperson** für die AGG-Beschwerdestelle ist **Sarah Müller**, Juristin bei der Stabsstelle Arbeitsrecht, die für Rückfragen unter der Telefonnummer **0761 270-18966** oder der Emailadresse **agg.beschwerdestelle@uniklinik-freiburg.de** zur Verfügung steht.

## Juni 2024: Vielfalt zeigen per Fotoaktion



Mit der Fotoaktion #VielfaltUKF setzen die Mitarbeitenden des Universitätsklinikums ein sichtbares Zeichen. Die Aktion wurde in die sozialen Kanäle verlängert.



## Januar 2025: Umfrage und Kampagne „Klare Kante“ gegen sexualisierte Belästigung

Auf Grundlage der Umfrageergebnisse zu sexualisierter Belästigung an den Universitätsklinika in Baden-Württemberg startete eine gemeinsame Sensibilisierungskampagne, die „Klare Kante“ zeigte.

Die Kampagne thematisierte Erfahrungen mit Sexismus und sexueller Belästigung im Arbeitsalltag. Postkarten und eine begleitende Installation machte sichtbar, dass auch weiterhin Handlungsbedarf besteht. Zudem bezogen die Vorstandsmitglieder der vier Universitätsklinika in Baden-Württemberg in einem gemeinsamen Statement deutlich Stellung gegen jede Form der sexuellen Belästigung.

Die Kampagne sollte nicht nur aufrütteln, sie sollte auch sensibilisieren, genau hinzuschauen und gleichzeitig Betroffenen Unterstützungsangebote aufzeigen.

Mitte Januar 2025 informiert das Universitätsklinikum in einer Intranetmeldung über die gemeinsam mit den Universitätsklinika Heidelberg, Ulm und Tübingen ins Leben gerufene Kampagne „Klare Kante“: „Als Arbeitgeber tragen wir eine besondere Verantwortung, ein sicheres und respektvolles Umfeld für unsere Mitarbeiter\*innen und Patient\*innen zu gewährleisten“, erklärt der Leitende Ärztliche Direktor Prof. Frederik Wenz. Im Rahmen der Kampagne baut das UKF die Unterstützungsangebote für Betroffene aus. Dazu gehört auch eine interne Anlaufstelle und ein eigens eingerichtetes Gremium.



16.01.2025  
**Klare Kante gegen sexualisierte Belästigung**

**Umfrage an Unikliniken zeigt Handlungsbedarf auf. Kampagne startet**

Postkarten mit anzüglichen Sprüchen, Schaufensterpuppen mit farbigen Handabdrücken: Mit einer auffälligen Kampagne setzen die baden-württembergischen Unikliniken ein klares Zeichen gegen sexualisierte Belästigung.

Denn sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz betrifft auch das Gesundheitswesen – dies zeigen die Ergebnisse einer Umfrage an den Universitätskliniken in Baden-Württemberg. Durchschnittlich 71 Prozent der Teilnehmenden gaben an, im Laufe ihres Lebens entsprechende Erfahrungen gemacht zu haben, mehr als ein Drittel berichtete von Vorfällen innerhalb des letzten Jahres.

„Als Arbeitgeber tragen wir eine besondere Verantwortung, ein sicheres und respektvolles Umfeld für unsere Mitarbeiter\*innen und Patient\*innen zu gewährleisten“, erklärt der Leitende Ärztliche Direktor der Uniklinik Freiburg Prof. Dr. **Frederik Wenz**. „Im Rahmen der aktuellen Kampagne schärfen wir daher das Bewusstsein für grenzüberschreitendes Verhalten, treten solchem Verhalten entschieden entgegen und bauen unsere Unterstützungsangebote für Betroffene gezielt aus.“


**Unterstützungsangebote für Betroffene werden ausgebaut**

Auf der Kampagnen-Webseite [klare-kante-gegen-sexualisierte-belaestigung.de](http://klare-kante-gegen-sexualisierte-belaestigung.de) positionieren sich die Vorstände der baden-württembergischen Unikliniken in einem gemeinsamen Video klar gegen sexualisierte Belästigung. Gleichzeitig sind dort Unterstützungsangebote für Betroffene und die rechtlichen Grundlagen für die Ahndung grenzüberschreitenden Verhaltens zu finden.

Auch das Handlungskonzept gegen sexualisierte Belästigung der Uniklinik Freiburg bietet zahlreiche **interne und externe Anlaufstellen** sowie einen Überblick, wie das **eigens eingerichtete Gremium** der Uniklinik Freiburg bei Vorwürfen von sexualisierter Belästigung vorgeht.

**Täter\*innen konsequent zur Verantwortung ziehen**

„Betroffene von sexualisierter Belästigung haben Anspruch auf unsere uneingeschränkte Unterstützung. Mit niederschweligen Hilfsangeboten und klaren Botschaften möchten wir ihnen signalisieren: Sie sind nicht allein“, erklärt die Beauftragte für Chancengleichheit der Uniklinik Freiburg **Angelika Zimmer**. „Diese Kampagne setzt ein deutliches Zeichen für unseren gemeinsamen Einsatz gegen sexuelle Belästigung und grenzüberschreitendes Verhalten. Sie verdeutlicht, dass wir den Betroffenen nicht nur Gehör schenken, sondern sie aktiv begleiten und dafür sorgen, dass Täter\*innen konsequent zur Verantwortung gezogen werden.“



**KLARE KANTE**  
GEGEN SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG

## Klare Kante gegen sexualisierte Belästigung



Ein Intranet-Beitrag stellt die Postkarten- und Plakatmotive der Kampagne „Klare Kante“ vor.

**WIR  
ZEIGEN**

# KLARE KANTE gegen SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG

Die Universitätsklinika Baden-Württemberg stehen für eine professionelle und wertschätzende Zusammenarbeit, die geprägt ist von Respekt gegenüber allen Mitarbeitenden, aber auch gegenüber allen Patientinnen und Patienten. Vorstand und Gleichstellungsbeauftragte der vier Uniklinika zeigen gemeinsam mit allen Beschäftigten Klare Kante gegen sexualisierte Belästigung.

### UNSERE VERHALTENSGRUNDSÄTZE:

- Ich behandle alle Menschen an meinem Arbeitsplatz mit Respekt und Würde.
- Ich respektiere persönliche Grenzen.
- Ich schaue nicht weg. Ich handle.

### NULL TOLERANZ BEI SEXUALISierter BELÄSTIGUNG


Informieren Sie sich auf der Website über die Kampagne. Beschäftigte finden im Intranet weitere Informationen und bei Bedarf Hilfe und Unterstützung.

[WWW.KLARE-KANTE-GEGEN-SEXUALISIERTE-BELAESTIGUNG.DE](http://WWW.KLARE-KANTE-GEGEN-SEXUALISIERTE-BELAESTIGUNG.DE)

Am 21. Januar 2025 ergänzt das UKF in einer Pressemitteilung die von den baden-württembergischen Unikliniken zentral an die Medien herausgegebenen Informationen zur Kampagne „Klare Kante“.



Liebe Kollegin, lieber Kollege,



im Jahr 2022 wurde eine Umfrage zur sexualisierten Belästigung am Arbeitsplatz an den vier Uniklinika Baden-Württemberg durchgeführt. Die Ergebnisse haben wir aktuell veröffentlicht und starten parallel die Kampagne „Klare Kante gegen sexualisierte Belästigung“.

Auf der Landing Page (siehe QR-Code) haben wir zu diesem Thema viele Informationen bereitgestellt – eine Videobotschaft der Vorstände, unsere Verhaltensgrundsätze, die Umfrageergebnisse und Vieles mehr.

Vielen Dank für Ihre aktive Unterstützung – zeigen Sie gemeinsam mit uns: Klare Kante gegen sexualisierte Belästigung.

[WWW.KLARE-KANTE-BADEN-SEXUALISIERTE-BELASTIGUNG.DE](http://www.klare-kante-baden-sexualisierte-belastigung.de)

www.intranet.de

Pressemittteilung  
Freiburg | 21.01.2025

**UNIVERSITÄTSKLINIKUM FREIBURG**

**Zumeldung zur Pressemitteilung „Klare Kante gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz“ der baden-württembergischen Universitätskliniken vom 21. Januar 2025**



Mit Postkarten und weiteren Aktionen zeigen die baden-württembergischen Universitätskliniken klare Kante gegen sexualisierte Belästigung.

Zur gemeinsamen Kampagne der baden-württembergischen Universitätskliniken gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz erklärt der Leitende Ärztliche Direktor des Universitätsklinikums Freiburg Prof. Dr. **Frederik Wenz**: „Als Arbeitgeber tragen wir eine besondere Verantwortung, ein sicheres und respektvolles Umfeld für unsere Mitarbeiter\*innen und Patient\*innen zu gewährleisten. Im Rahmen der aktuellen Kampagne „Klare Kante gegen sexualisierte Belästigung“ schärfen wir daher das Bewusstsein für grenzüberschreitendes Verhalten, treten solchem Verhalten entschieden entgegen und bauen unsere Unterstützungsangebote für Betroffene gezielt aus. Am Universitätsklinikum Freiburg arbeitet derzeit zudem ein interdisziplinärer Arbeitskreis an der Erweiterung des Handlungskonzepts.“

Die Beauftragte für Chancengleichheit des Universitätsklinikums Freiburg **Angelika Zimmer** ergänzt: „Betroffene von sexualisierter Belästigung haben Anspruch auf unsere uneingeschränkte Unterstützung. Mit niederschweligen Hilfsangeboten und klaren Botschaften möchten wir ihnen signalisieren: Sie sind nicht allein. Diese Kampagne setzt ein deutliches Zeichen für unseren gemeinsamen Einsatz gegen sexuelle Belästigung und grenzüberschreitendes Verhalten. Sie verdeutlicht, dass wir den Betroffenen nicht nur Gehör schenken, sondern sie aktiv begleiten und dafür sorgen, dass Täter\*innen konsequent zur Verantwortung gezogen werden.“

Untenstehend finden Sie die gemeinsame Pressemitteilung der baden-württembergischen Universitätskliniken mit weiteren Informationen zur Kampagne zum Download.

**Kontakt für Presseanfragen:**  
Unternehmenskommunikation  
Universitätsklinikum Freiburg  
[kommunikation@uniklinik-freiburg.de](mailto:kommunikation@uniklinik-freiburg.de)  
Telefon: 0761 270-84830

Diese und weitere Pressemitteilungen des Universitätsklinikums Freiburg finden Sie unter: [www.uniklinik-freiburg.de/presse/pressemittteilungen](http://www.uniklinik-freiburg.de/presse/pressemittteilungen)

---

Universitätsklinikum Freiburg  
Unternehmenskommunikation  
Stabsstelle beim Leitenden Ärztlichen Direktor

Breisacher Straße 153 · 79110 Freiburg i. Br.  
Telefon: +49 761 270-84830  
[kommunikation@uniklinik-freiburg.de](mailto:kommunikation@uniklinik-freiburg.de)

Homepage: [www.uniklinik-freiburg.de](http://www.uniklinik-freiburg.de)  
Newsroom: [www.uniklinik-freiburg.de/presse](http://www.uniklinik-freiburg.de/presse)

**Attachments**



Gemeinsame Pressemitteilung der baden-württembergischen Universitätskliniken

**PM\_Klare Kante gegen sexual...**

## 7. Wir gestalten Chancengleichheit und Vielfalt weiter

---

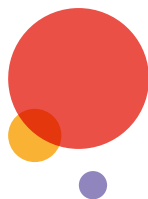
Gemeinsam mit relevanten Akteur\*innen arbeiten wir daran, Strukturen und Prozesse am Universitätsklinikum Freiburg diskriminierungssensibel weiterzuentwickeln und eine Organisationskultur zu fördern, die Chancengleichheit und Respekt stärkt.

### Unsere Kern-Themen für 2026 sind



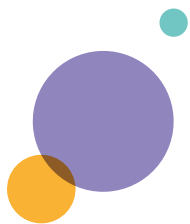
#### **Diskriminierung in der Patient\*innenversorgung**

- Stärkung diskriminierungssensibler Handlungskompetenzen



#### **Sprachbarrieren**

- Barrieren überwinden durch Weiterentwicklung der organisationalen Rahmenbedingungen für eine barrierefreie Kommunikation



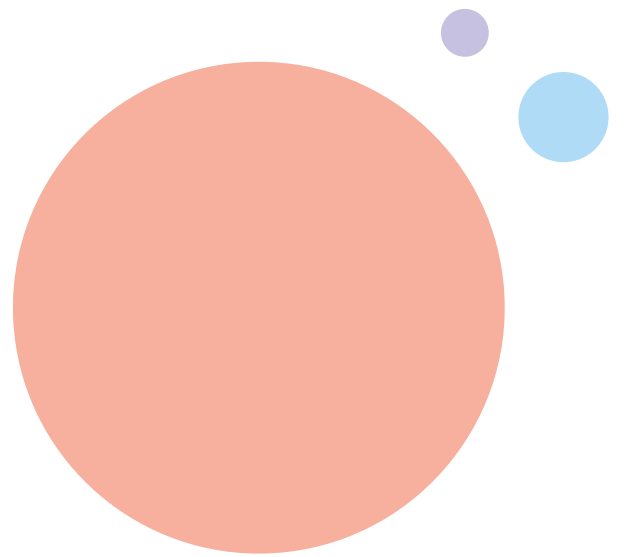
#### **Beratungs- und Beschwerdestrukturen im Kontext Diskriminierung**

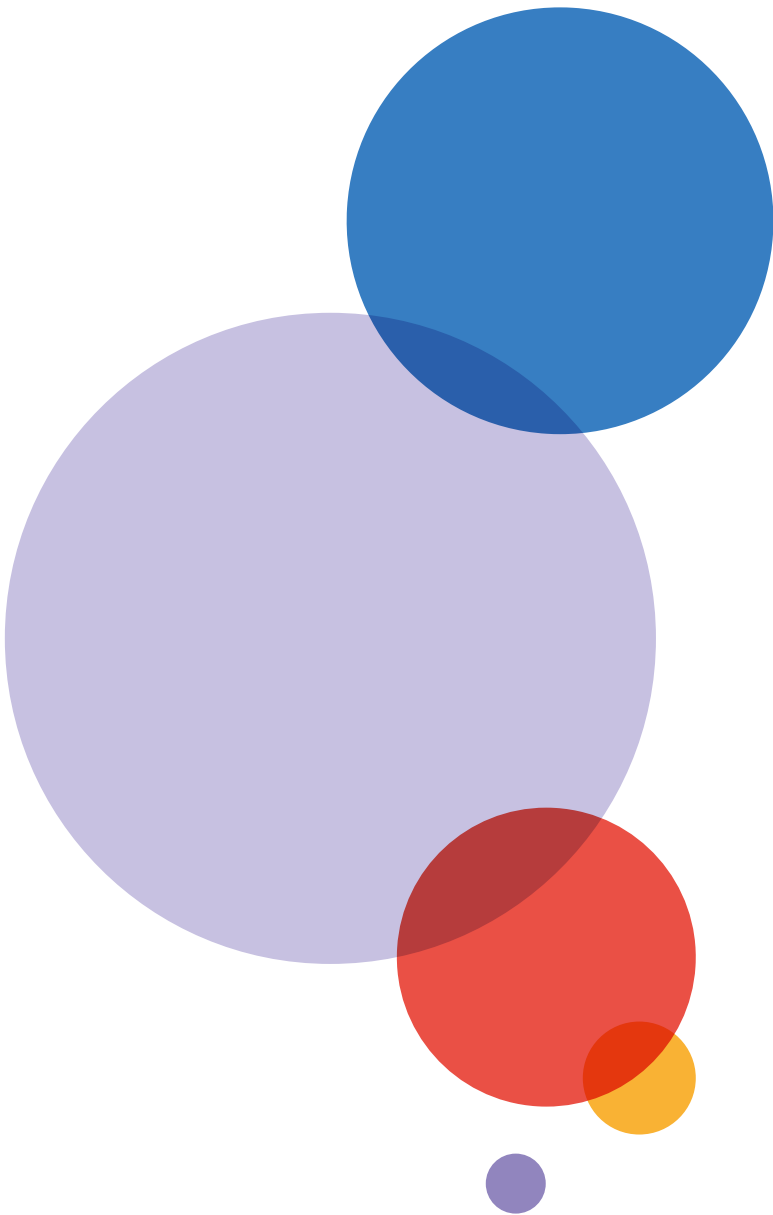
- transparenter und zugänglicher gestalten

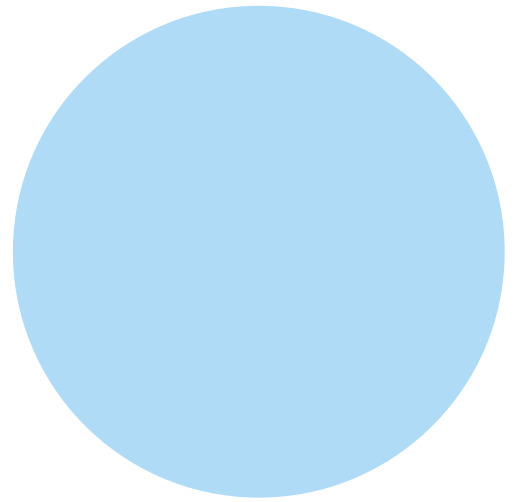


#### **Wir achten Grenzen –**

- Förderung einer Kultur des respektvollen und achtsamen Miteinanders







## Impressum

Herausgegeben von  
UNIVERSITÄTSKLINIKUM FREIBURG  
Klinikumsvorstand  
Breisacher Straße 153 | 79110 Freiburg

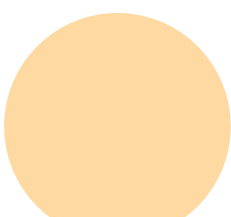
[www.uniklinik-freiburg.de](http://www.uniklinik-freiburg.de)

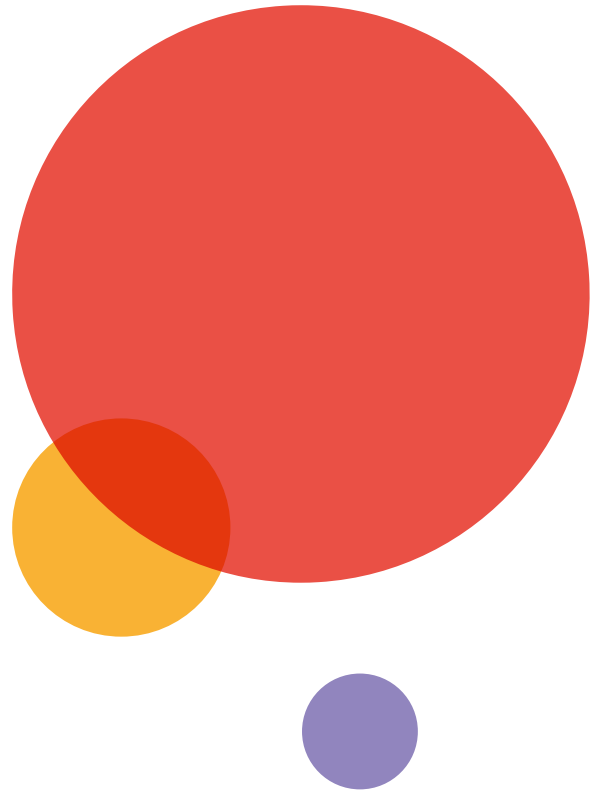
Angelika Zimmer  
Beauftragte für Chancengleichheit  
Hugstetter Straße 55  
79106 Freiburg

Telefon: +49 761 270-61320

Telefax: +49 761 270 9661320

E-Mail: [angelika.zimmer@uniklinik-freiburg.de](mailto:angelika.zimmer@uniklinik-freiburg.de)






**FOLGEN SIE UNS AUF**

 [facebook.de/UniklinikFreiburg](https://facebook.de/UniklinikFreiburg)

 [instagram.com/uniklinik\\_fr](https://instagram.com/uniklinik_fr)

 [youtube.com/UniklinikumFreiburg](https://youtube.com/UniklinikumFreiburg)

 [linkedin.com/company/uniklinikfr](https://linkedin.com/company/uniklinikfr)

 [x.com/uniklinik\\_fr](https://x.com/uniklinik_fr)

 [tiktok.com/@uniklinik\\_fr](https://tiktok.com/@uniklinik_fr)