

# CHANCENGLEICHHEITSPLAN

FÜR DEN NICHT-WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

## 2025 – 2030





# Vorwort

---

Sehr geehrte Mitarbeiter\*innen,

Chancengleichheit ist ein zentraler Baustein für den Erfolg unseres Unternehmens. In diesem Bewusstsein legen wir Ihnen den Chancengleichheitsplan des Universitätsklinikums Freiburg für die Jahre 2025 bis 2030 vor.

Dieser Plan ist ein entscheidendes Instrument, um die Chancengleichheit der Geschlechter in allen Bereichen unseres Klinikums zu fördern – mit besonderem Fokus darauf, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Rückblickend können wir stolz auf viele positive Entwicklungen sein. Die Dynamik und die Fortschritte der vergangenen Jahre motivieren uns, weiterhin aktiv auf die demografischen Veränderungen und die sich wandelnden Bedürfnisse unserer Mitarbeiter\*innen einzugehen.

Die Ergebnisse und Maßnahmen des vorliegenden Chancengleichheitsplans bieten dabei eine klare Handlungsorientierung für strategische und strukturelle Entscheidungen, die das Universitätsklinikum Freiburg in den kommenden Jahren treffen wird. So wird die Chancengleichheit fest in unsere strategische Ausrichtung integriert und nachhaltig gestärkt.

Wir laden Sie ein, diesen Weg gemeinsam mit uns zu gehen und Chancengleichheit an unserem Klinikum zu fördern.

Universitätsklinikum Freiburg,  
gez. der Klinikumsvorstand, 3. April 2025

# Inhaltsverzeichnis

---

|                                                                                                 |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Einleitung .....</b>                                                                      | <b>8</b>  |
| <b>2. Bestandsaufnahme im nicht-wissenschaftlichen Bereich des UKF.....</b>                     | <b>10</b> |
| 2.1 Beschäftigte aktuell .....                                                                  | 10        |
| 2.2 Beschäftigungsart .....                                                                     | 13        |
| 2.3 Vertragsformen – Befristungen am Universitätsklinikum .....                                 | 13        |
| 2.4 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.....                      | 14        |
| 2.4.1 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und<br>Leitungsaufgaben nach Laufbahn .....  | 15        |
| 2.5 Aufschlüsselung der Beschäftigtenstruktur nach Dienstarten.....                             | 16        |
| 2.5.1 Pflege- und Funktionsdienst .....                                                         | 16        |
| 2.5.1.1 Leitungspositionen im Pflege- und Funktionsdienst.....                                  | 16        |
| 2.5.2 Technischer und Instandhaltungsdienst.....                                                | 18        |
| 2.5.2.1 Leitungspositionen im Technischen und<br>Instandhaltungsdienst .....                    | 18        |
| 2.5.3 Verwaltung.....                                                                           | 19        |
| 2.5.3.1 Leitungspositionen in der Verwaltung .....                                              | 19        |
| 2.5.3.2 Frauenanteil in Leitungspositionen<br>nach Geschäftsbereichen .....                     | 20        |
| 2.5.4 Zentrum für Digitalisierung und Informationstechnik (ZDI) .....                           | 21        |
| 2.5.4.1 Leitungspositionen im Zentrum für Digitalisierung<br>und Informationstechnik (ZDI)..... | 21        |
| 2.5.5 Stabsstelle Klinikumsvorstand .....                                                       | 22        |
| 2.5.6 Stabsstelle Kaufmännische Direktion .....                                                 | 22        |
| 2.6 Höchste Positionen am Klinikum .....                                                        | 23        |

|                                                                                                         |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>3. Frauen in Führung – Personalentwicklung.....</b>                                                  | <b>24</b> |
| 3.1 Frauenanteil in den Führungsentwicklungsprogrammen.....                                             | 25        |
| <b>4. Temporäre Abwesenheiten vom Beruf .....</b>                                                       | <b>26</b> |
| 4.1 Beurlaubungen .....                                                                                 | 26        |
| 4.1.1 Elternzeit.....                                                                                   | 27        |
| <b>5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....</b>                                                     | <b>28</b> |
| 5.1 Bestandsaufnahme zur Familienplanung der Beschäftigten<br>im nicht-wissenschaftlichen Bereich ..... | 29        |
| 5.2 Kinderbetreuung.....                                                                                | 29        |
| 5.2.1 Kinderbetreuung für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren .....                                      | 30        |
| 5.2.2 Kinderbetreuung für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren.....                                       | 31        |
| 5.2.3 Engpassbetreuung .....                                                                            | 31        |
| 5.2.4 Ferienbetreuung.....                                                                              | 32        |
| 5.2.5 Schwimmkurse .....                                                                                | 33        |
| 5.3 Arbeitszeitregelungen am Klinikum.....                                                              | 33        |
| 5.4 Pflege und Beruf.....                                                                               | 34        |
| 5.5 Ausbildung in Teilzeit .....                                                                        | 34        |
| <b>6. Fazit – Ziele und Maßnahmen .....</b>                                                             | <b>35</b> |

# Das UKF in Zahlen

---

Das Universitätsklinikum verbindet in seiner originären Aufgabe Forschung, Lehre und Patient\*innenversorgung – stets mit dem Ziel, den Patient\*innen heute und in Zukunft eine an den neuesten Erkenntnissen der Wissenschaft ausgerichtete Behandlung zu bieten.

mehr als

15.000

Mitarbeiter\*innen



rund

**900.000**

Ambulanzbesuche pro Jahr

rund

**90.000**

stationäre Patient\*innen  
pro Jahr

mehr als

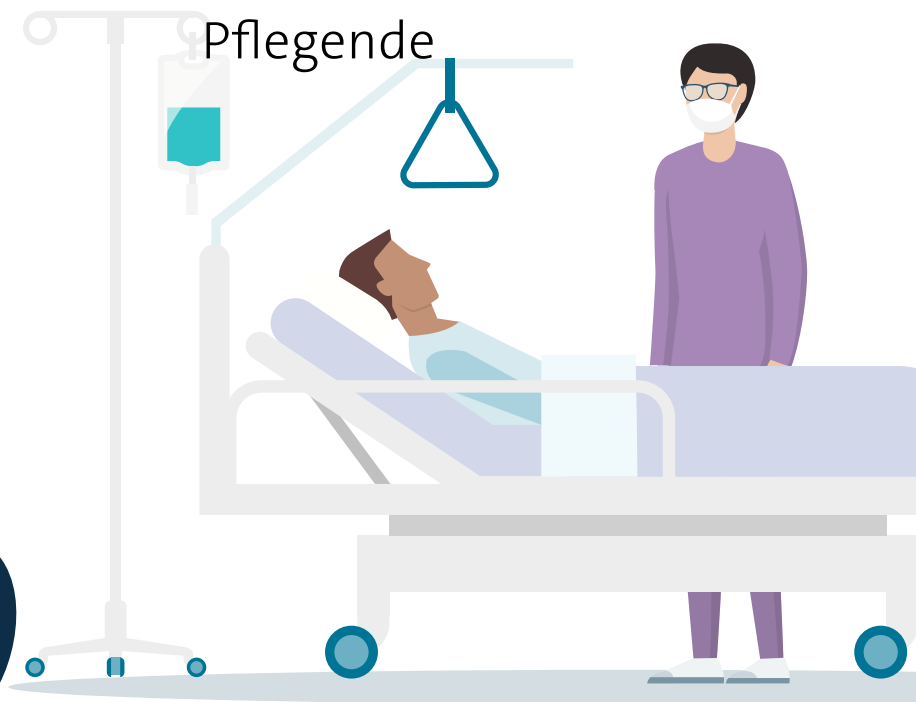
**4.400**

Pflegende

rund

**1.900**

Ärzt\*innen



# 1. Einleitung

---

Das Universitätsklinikum Freiburg und die Beauftragte für Chancengleichheit haben sich zum Ziel gesetzt, den nun vorliegenden Chancengleichheitsplan mit der Geltungsdauer von sechs Jahren zu erarbeiten. Grundlage ist das **Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg** für das nicht-wissenschaftliche Personal. Die Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich, zu dem auch die ärztliche Krankenversorgung zählt, ist im Landeshochschulgesetz geregelt. Entsprechende Informationen finden sich daher im Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Freiburg.

Ziel des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Mit dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg will die Landesregierung das berufliche Vorankommen von Frauen gezielt fördern und die **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf** für Männer und Frauen verbessern. Dabei kommt gemäß § 2 ChancenG allen Beschäftigten, insbesondere denjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie den Dienststellenleitungen und den Personalvertretungen, eine besondere Verantwortung bei der tatsächlichen Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu.

Dem Klinikumsvorstand ist es ein Anliegen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Universitätsklinikum Freiburg aktiv zu fördern. Dieses Engagement zielt vor allem auf den Ausbau des Frauenanteils in höheren Führungsebenen. Dieser ist derzeit noch gering. Frauen sollen insbesondere nach Maßgabe dieses Gesetzes gezielt gefördert werden, um ihre **Zugangs- und Aufstiegschancen** zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen zu erlangen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

So sieht das Chancengleichheitsgesetz u. a. vor, dass die Beauftragte für Chancengleichheit an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen kann, unabhängig davon, ob es sich um einen Bereich der Unterrepräsentanz von Frauen handelt. Entsprechend den Zielvorgaben des Chancengleichheitsgesetzes ist der Chancengleichheitsplan ein **wichtiges Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung**. Es geht darum, Arbeitsbedingungen und -strukturen so zu gestalten, dass Frauen die gleichen beruflichen und gesellschaftlichen Chancen bekommen wie Männer. Der Chancengleichheitsplan dient zwar primär der Verwirklichung beruflicher Chancengleichheit, gleichzeitig ist er jedoch auch ein Instrument, um die Herausforderungen der Gegenwart, insbesondere den **demographischen Wandel**, zu meistern. Der in vielen Bereichen drohende Mangel an Fachkräften kann langfristig und nachhaltig nur durch **chancengerechte Personalentwicklungsmaßnahmen**, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und eine gezielte Nachwuchsförderung abgewendet werden.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine Zukunftsaufgabe und richtet sich an alle Angehörigen des Universitätsklinikums Freiburg. Der vorliegende Chancengleichheitsplan zeigt auf, wo dringender Handlungsbedarf besteht und bietet mit den Maßnahmen ein Fundament, die angestrebten Ziele auch zu erreichen.

## 2. Bestandsaufnahme im nicht-wissenschaftlichen Bereich des UKF

---

Der nicht-wissenschaftliche Bereich der Arbeitnehmer\*innen am Universitätsklinikum Freiburg besteht aus den Beschäftigten und Auszubildenden in der Verwaltung, den Wirtschaftsbetrieben, der Technik und der Pflege.

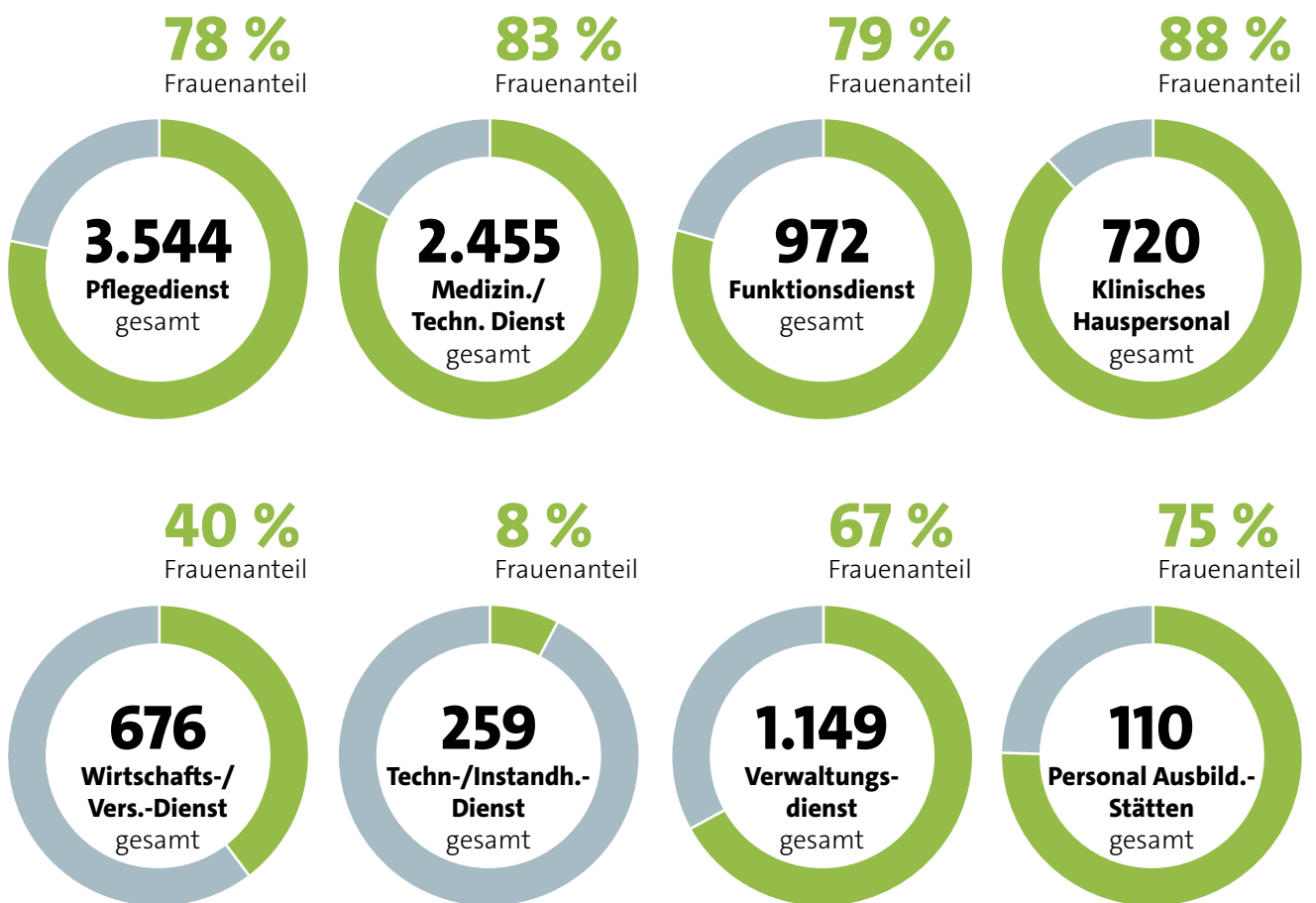
### 2.1 Beschäftigte aktuell

Insgesamt arbeiten mit Stand vom 30. Juni 2024 **11.185 Menschen** im nicht-wissenschaftlichen Dienst, davon sind **8.360 Frauen** (75 Prozent).

**75 %**  
Frauenanteil



Bei detaillierter Betrachtung der einzelnen Dienstarten ergibt sich dabei folgendes Bild: Eine Unterrepräsentanz von Frauen zeigt sich im technischen Dienst sowie im Wirtschafts- und Versorgungsdienst. Der Frauenanteil im technischen Dienst beträgt 8 Prozent. Im Wirtschafts- und Versorgungsdienst liegt der Frauenanteil bei 40 Prozent.

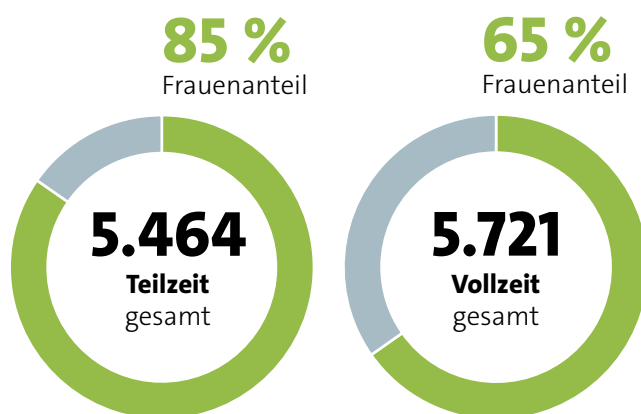


Im Verlauf der Jahre 2022 bis 2024 ist der Frauenanteil im gesamten nicht-wissenschaftlichen Bereich nahezu konstant bei 75 Prozent geblieben. Ein ähnlich gleichbleibendes Bild zeigt sich bei den einzelnen Dienstarten – mit geringen Abweichungen im Bereich der Sonderdienste und beim Personal der Ausbildungsstätten.

| <b>Dienstart</b>                         | <b>2022</b>   | <b>2023</b>   | <b>2024</b>   |
|------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| 01 Pflegedienst                          | 78,2 %        | 78,5 %        | <b>78,2 %</b> |
| 02 Medizinischer/Technischer Dienst      | 82,6 %        | 83,3 %        | <b>82,8 %</b> |
| 03 Funktionsdienst                       | 79,8 %        | 80,0 %        | <b>79,3 %</b> |
| 04 Klinisches Hauspersonal               | 89,9 %        | 89,8 %        | <b>88,1 %</b> |
| 05 Wirtschafts- und Versorgungsdienst    | 40,1 %        | 40,1 %        | <b>39,8 %</b> |
| 06 Technischer und Instandhaltungsdienst | 7,9 %         | 7,2 %         | <b>7,7 %</b>  |
| 07 Verwaltungsdienst                     | 66,8 %        | 66,6 %        | <b>67,1 %</b> |
| 08 Sonderdienste                         | 70,0 %        | 80,6 %        | <b>85,7 %</b> |
| 10 Personal Ausbildungsstätten           | 71,2 %        | 75,0 %        | <b>75,5 %</b> |
| 11 Sonstiges Personal                    | 78,2 %        | 78,1 %        | <b>78,0 %</b> |
| <b>Gesamt</b>                            | <b>74,8 %</b> | <b>75,2 %</b> | <b>74,7 %</b> |
| <b>Gesamt</b>                            | <b>10.557</b> | <b>10.728</b> | <b>11.185</b> |

## 2.2 Beschäftigungsart

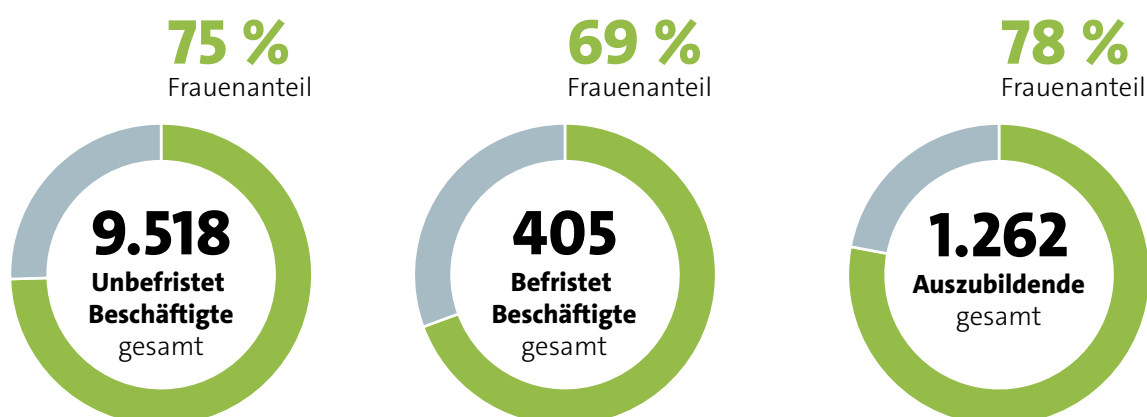
5.464 Beschäftigte im nicht-wissenschaftlichen Bereich arbeiten in Teilzeit, wobei sich zeigt, dass mit 85 Prozent der überwiegende Teil Frauen sind. Dieser Wert ist von 2022 bis 2024 konstant geblieben.



## 2.3 Vertragsformen – Befristungen am Universitätsklinikum

Als Vertragsformen werden unbefristete beziehungsweise befristete Vertragsverhältnisse sowie Ausbildungsverhältnisse unterschieden. Hier zeigt sich, dass 2024 von insgesamt 9.518 unbefristeten Vertragsverhältnissen 7.095 Frauen zuzuordnen sind, was einem Anteil von 75 Prozent entspricht. Von insgesamt 405 befristeten Vertragsverhältnissen entfallen 281 auf Frauen, was einem Anteil von 69 Prozent entspricht. Der Frauenanteil bei den Ausbildungsverhältnissen beträgt 78 Prozent.

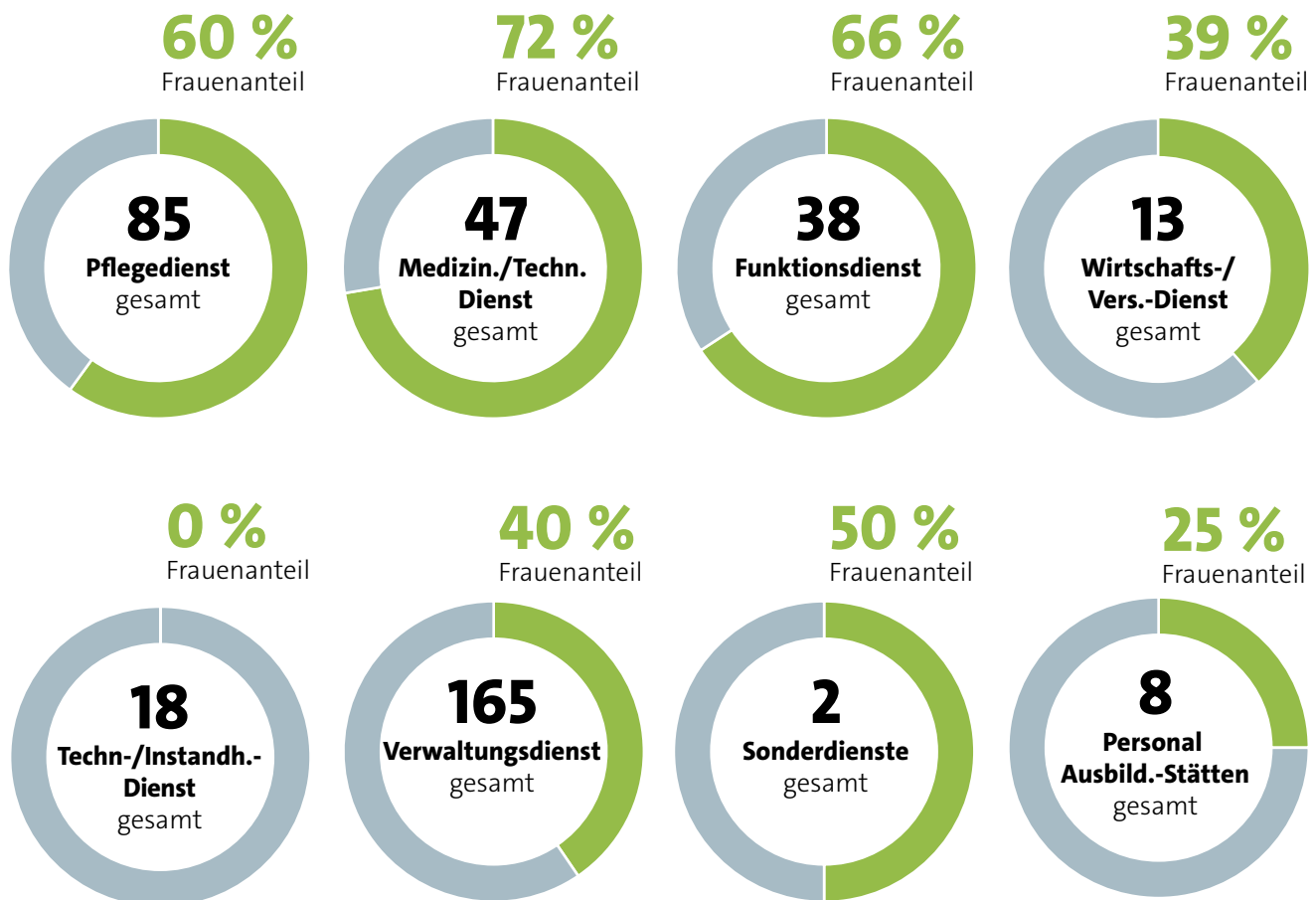
Im Verlauf der Jahre 2022 bis 2024 hat sich der Frauenanteil in den Bereichen der unbefristet Beschäftigten und der Auszubildenden nicht verändert. Bei den befristet Beschäftigten gab es etwas Bewegung im Frauenanteil. Waren 2022 noch 66 Prozent der befristet Beschäftigten Frauen, stieg der Wert 2023 auf 72 Prozent. Im Jahr 2024 sank der Frauenanteil dann wieder auf 69 Prozent.



## 2.4 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Während Dreiviertel der Beschäftigten im nicht-wissenschaftlichen Dienst Frauen sind, liegt die Zahl derer, die Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben übernehmen seit 2022 bei unter 50 Prozent.

Die Unterrepräsentanz von weiblichen Führungskräften zeigt sich vor allem in den Bereichen des Wirtschafts- und Versorgungsdienstes, des Verwaltungsdienstes sowie beim Personal der Ausbildungsstätten. Im Technischen und Instandhaltungsdienst hat keine Frau eine Führungsposition inne.



### 2.4.1 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Laufbahn

Über alle Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten hinweg betrachtet sind 49 Prozent der Mitarbeitenden mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weiblich. 2024 entsprach dies 184 Frauen und 194 Männern im höheren und gehobenen Dienst.

Der Anteil der Frauen im höheren Dienst ist um 2 Prozentpunkte im Vergleich zu 2023 auf 27 Prozent gesunken.

Mit 60 Prozent ist der Frauenanteil im gehobenen Dienst deutlich höher, liegt aber 15 Prozentpunkte unter dem Anteil bezogen auf die Mitarbeitendenstruktur (75 Prozent Frauenanteil).

**40 %** **60 %**  
Männeranteil Frauenanteil



**73 %** **27 %**  
Männeranteil Frauenanteil



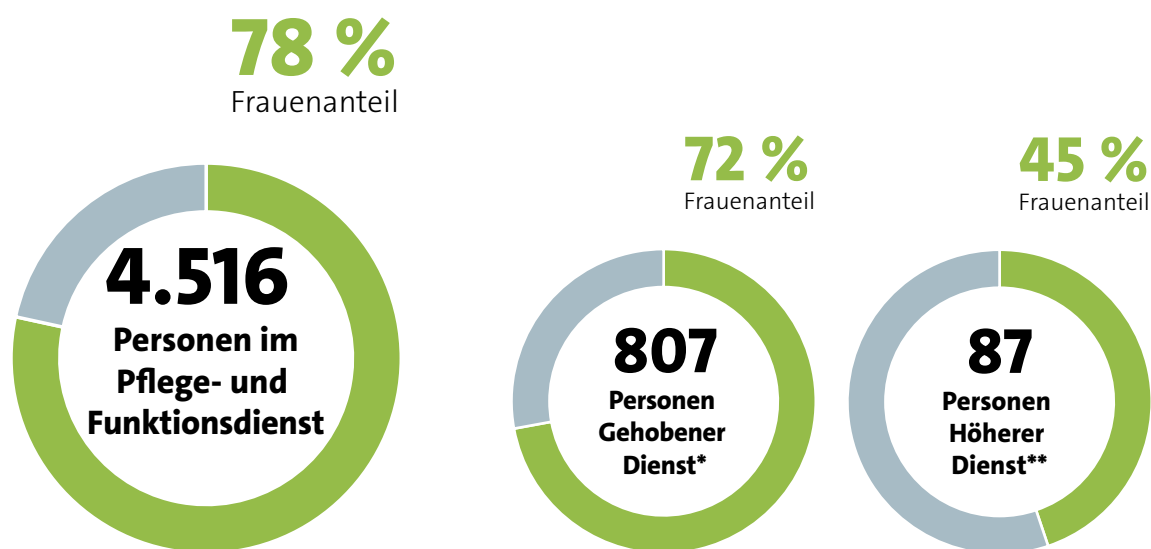
\* A9 – A13S (LBesG)/ E9 – E12A (TV-UK; TV-L)/ PUK9 – PUK9L/ PUK10 – PUK12.

\*\* A13 – A16 (LBesG)/ E13 – E14 (TV-UK; TV-L)/ Außertariflich Beschäftigte/ PUK13 – PUK15.

## 2.5 Aufschlüsselung der Beschäftigtenstruktur nach Dienstarten

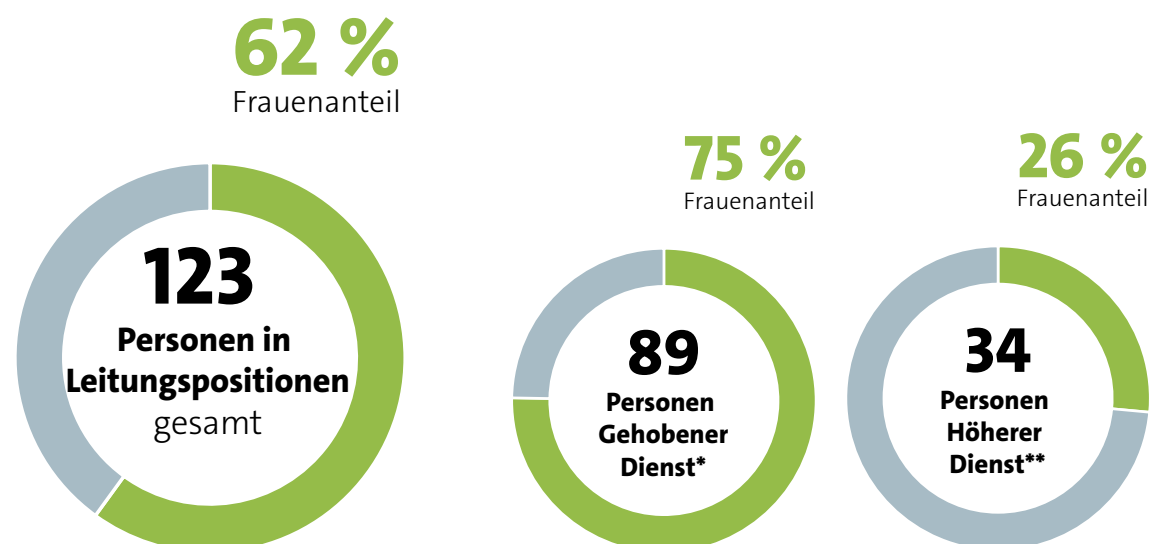
### 2.5.1 Pflege- und Funktionsdienst

4.516 Personen arbeiten insgesamt im Pflege- und Funktionsdienst. 78 Prozent davon sind Frauen. Im höheren Dienst betrug der Frauenanteil 2024 45 Prozent. Er ist damit um 2 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil seit 2022 nahezu unverändert.



#### 2.5.1.1 Leitungspositionen im Pflege- und Funktionsdienst

Auf Leitungsebene zeigen sich ebenfalls nur geringfügige Veränderungen. Von 34 Führungspersonen im höheren Dienst sind neun Frauen. Das entspricht 26 Prozent. Damit ist der Wert im Vergleich zu 2022 um 3 Prozentpunkte gestiegen. Im gehobenen Dienst betrug der Frauenanteil 2022 78 Prozent. Bis 2024 ist er auf 75 Prozent gesunken.

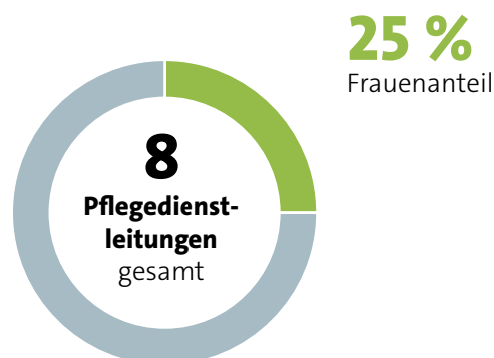
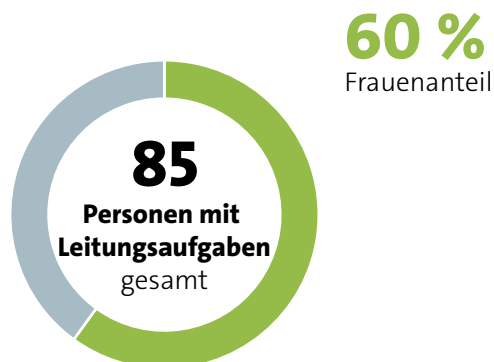
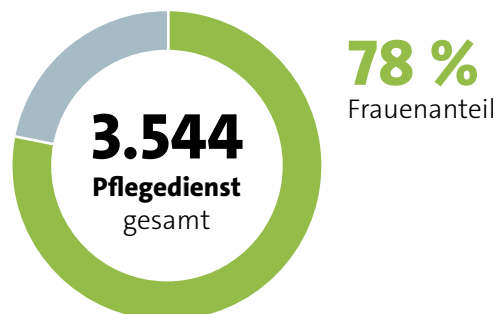


\* A9 – A13S (LBesG)/ E9 – E12A (TV-UK; TV-L)/ PUK9 – PUK9L/ PUK10 – PUK12.

\*\* A13 – A16 (LBesG)/ E13 – E14 (TV-UK; TV-L)/ Außertariflich Beschäftigte/ PUK13 – PUK15.

Bezogen nur auf den Pflegedienst – ohne Funktionsdienst – ergibt sich folgendes Bild:

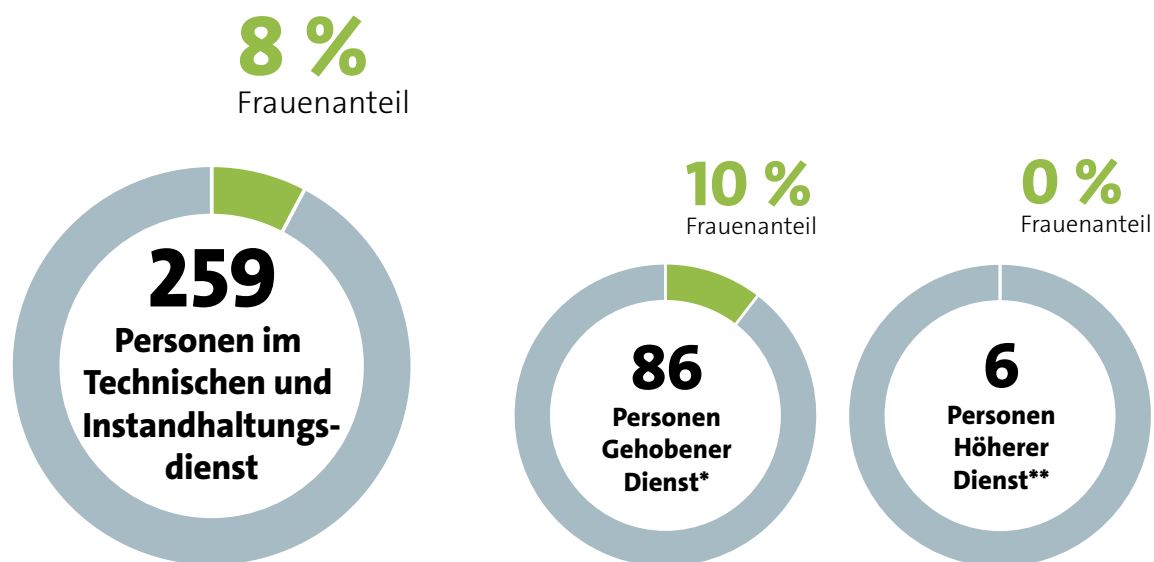
Im Pflegedienst arbeiten 78 Prozent Frauen. Der Frauenanteil auf Leitungsebene beträgt 60 Prozent. Der Anteil verringert sich bei der Besetzung der Pflegedienstleitungen bis hin zur Pflegedirektion.



**1 Pflegedirektor**  
1 Stellv. Pflegedirektorin

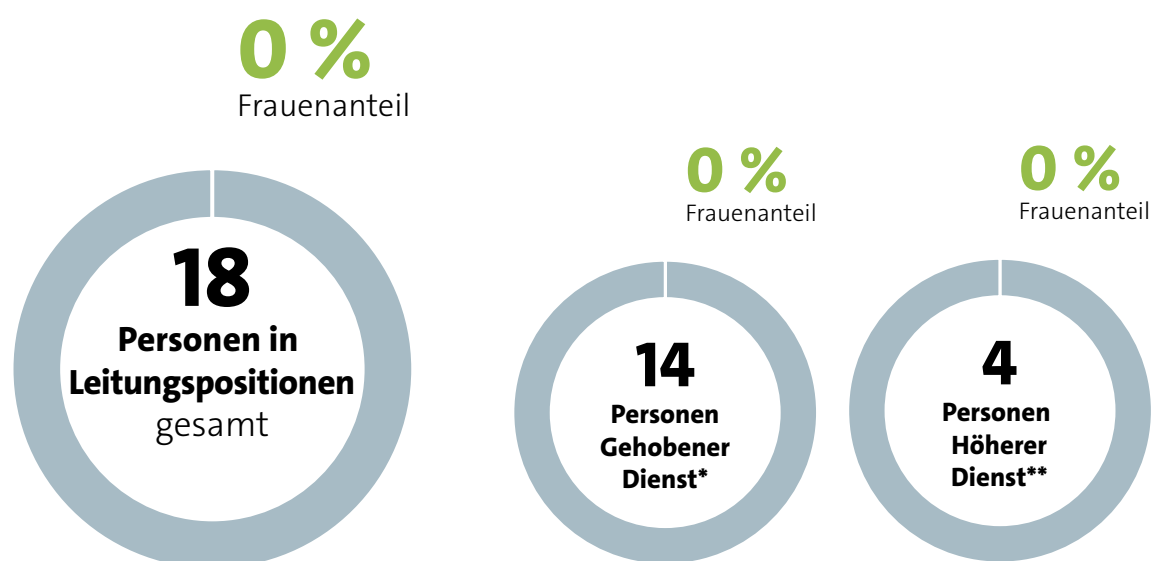
## 2.5.2 Technischer und Instandhaltungsdienst

Im Technischen und Instandhaltungsdienst sind von 259 Mitarbeitenden 20 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 8 Prozent. Entsprechend verhält sich auch die Verteilung im gehobenen und höheren Dienst. Frauen sind hier unterrepräsentiert. 2022 gab es im höheren Dienst einen Frauenanteil von 14 Prozent, seit 2023 liegt er bei 0 Prozent.



### 2.5.2.1 Leitungspositionen im Technischen und Instandhaltungsdienst

Auf Leitungsebene sind seit 2023 keine Frauen im gehobenen und höheren Dienst vertreten.

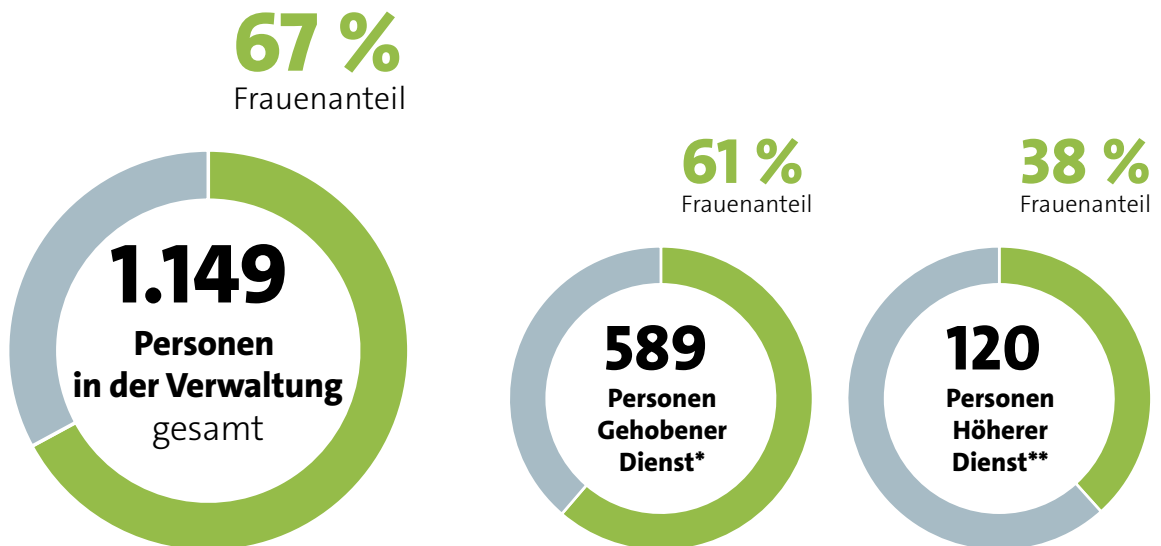


\* A9 – A13S (LBesG)/ E9 – E12A (TV-UK; TV-L)/ PUK9 – PUK9L/ PUK10 – PUK12.

\*\* A13 – A16 (LBesG)/ E13 – E14 (TV-UK; TV-L)/ Außertariflich Beschäftigte/ PUK13 – PUK15.

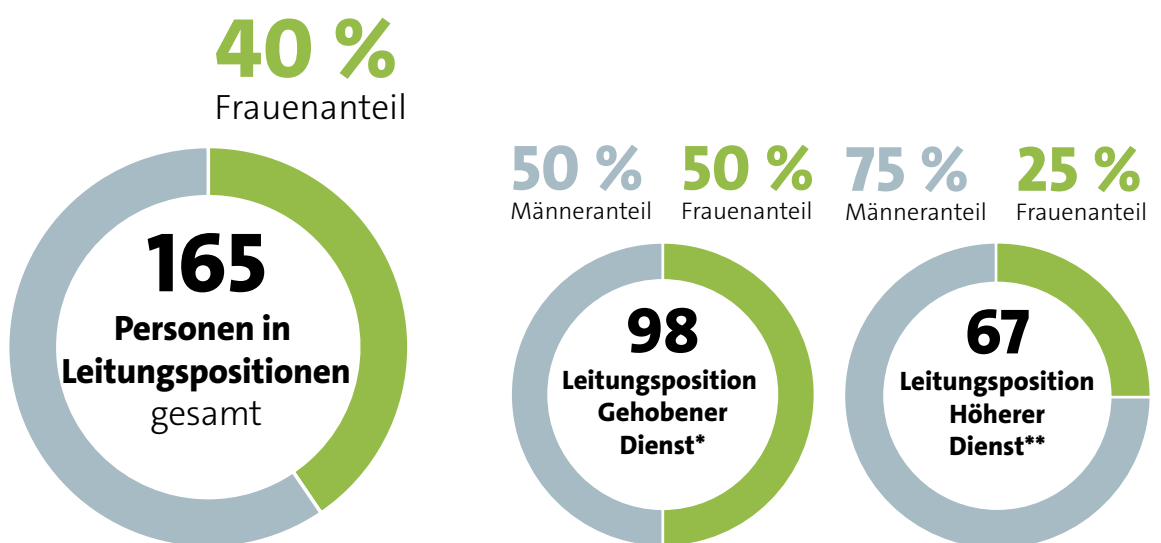
### 2.5.3 Verwaltung

Im Verwaltungsdienst sind weibliche Beschäftigte mit insgesamt 67 Prozent vertreten. Im höheren Dienst beträgt der Frauenanteil 38 Prozent. 2022 waren es 36 Prozent, 2023 39 Prozent.



#### 2.5.3.1 Leitungspositionen in der Verwaltung

Auf Ebene der Führungspositionen liegt der Frauenanteil seit 2022 konstant bei 40 Prozent. Im gehobenen Dienst gibt es ein 50:50-Verhältnis von männlichen und weiblichen Führungskräften. Im höheren Dienst überwiegt mit 75 Prozent der Männeranteil.



\* A9 – A13S (LBesG)/ E9 – E12A (TV-UK; TV-L)/ PUK9 – PUK9L/ PUK10 – PUK12.

\*\* A13 – A16 (LBesG)/ E13 – E14 (TV-UK; TV-L)/ Außer tariflich Beschäftigte/ PUK13 – PUK15.

### 2.5.3.2 Frauenanteil in Leitungspositionen nach Geschäftsbereichen

Bis auf den Bereich Technik liegt in allen Geschäftsbereichen der Verwaltung der Frauenanteil bei über 50 Prozent. In den Leitungsebenen zeigt sich folgendes Bild: Wenige weibliche Führungskräfte gibt es im höheren Dienst bei Controlling und Finanzen sowie im Bereich der Dienstleistungen. Dafür schneiden das Patient\*innenmanagement und der Geschäftsbereich Personal vergleichsweise gut ab.

|                                                |                                              |                                                  |                                                |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| <b>GB 1</b><br><b>Controlling und Finanzen</b> | » <b>67 %</b><br>Frauenanteil <sup>(1)</sup> | » <b>63 %</b><br>Gehobener Dienst <sup>(3)</sup> | » <b>13 %</b><br>Höherer Dienst <sup>(3)</sup> |
| <b>GB 2</b><br><b>Patient*innenmanagement</b>  | » <b>79 %</b><br>Frauenanteil <sup>(1)</sup> | » <b>33 %</b><br>Gehobener Dienst <sup>(3)</sup> | » <b>67 %</b><br>Höherer Dienst <sup>(3)</sup> |
| <b>GB 3</b><br><b>Dienstleistungen</b>         | » <b>65 %</b><br>Frauenanteil <sup>(1)</sup> | » <b>44 %</b><br>Gehobener Dienst <sup>(3)</sup> | » <b>17 %</b><br>Höherer Dienst <sup>(3)</sup> |
| <b>GB 4</b><br><b>Personal</b>                 | » <b>83 %</b><br>Frauenanteil <sup>(2)</sup> | » <b>67 %</b><br>Gehobener Dienst <sup>(3)</sup> | » <b>63 %</b><br>Höherer Dienst <sup>(3)</sup> |
| <b>GB 5</b><br><b>Technik</b>                  | » <b>12 %</b><br>Frauenanteil <sup>(1)</sup> | » <b>6 %</b><br>Gehobener Dienst <sup>(3)</sup>  | » <b>0 %</b><br>Höherer Dienst <sup>(3)</sup>  |

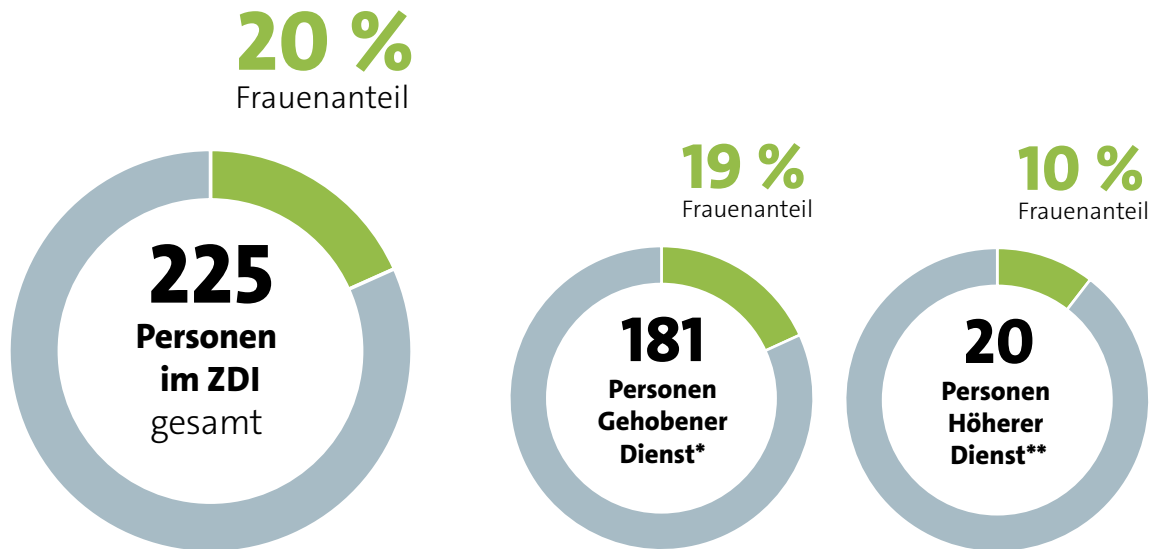
<sup>(1)</sup> Frauenanteil alle Ebenen, inkl. Azubis.

<sup>(2)</sup> Frauenanteil Mittlerer, Gehobener, Höherer Dienst, mit u. ohne Leitungsfunktion gesamt, inkl. Azubis.

<sup>(3)</sup> Personen mit Leitungsfunktion.

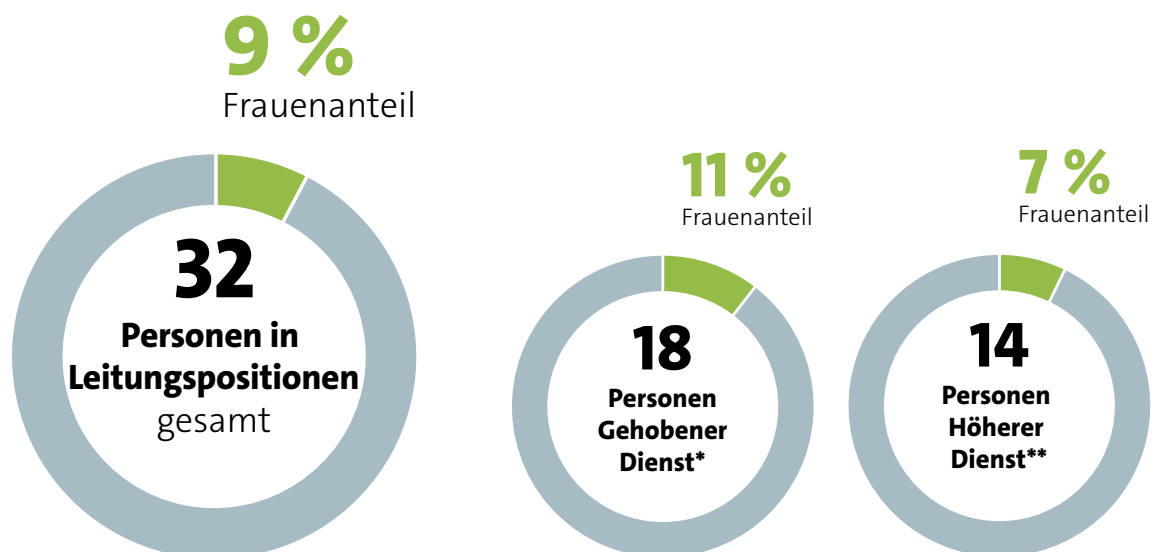
## 2.5.4 Zentrum für Digitalisierung und Informationstechnik (ZDI)

Im Zentrum für Digitalisierung und Informationstechnik ist der Frauenanteil mit 20 Prozent niedrig. In den höheren Laufbahnen gibt es einen geringen Prozentsatz an Frauen.



### 2.5.4.1 Leitungspositionen im Zentrum für Digitalisierung und Informationstechnik (ZDI)

11 Prozent der Leitungspositionen im gehobenen Dienst und 7 Prozent im höheren Dienst sind weiblich besetzt. 2023 waren es im höheren Dienst 10 Prozent, im gehobenen Dienst 12 Prozent.

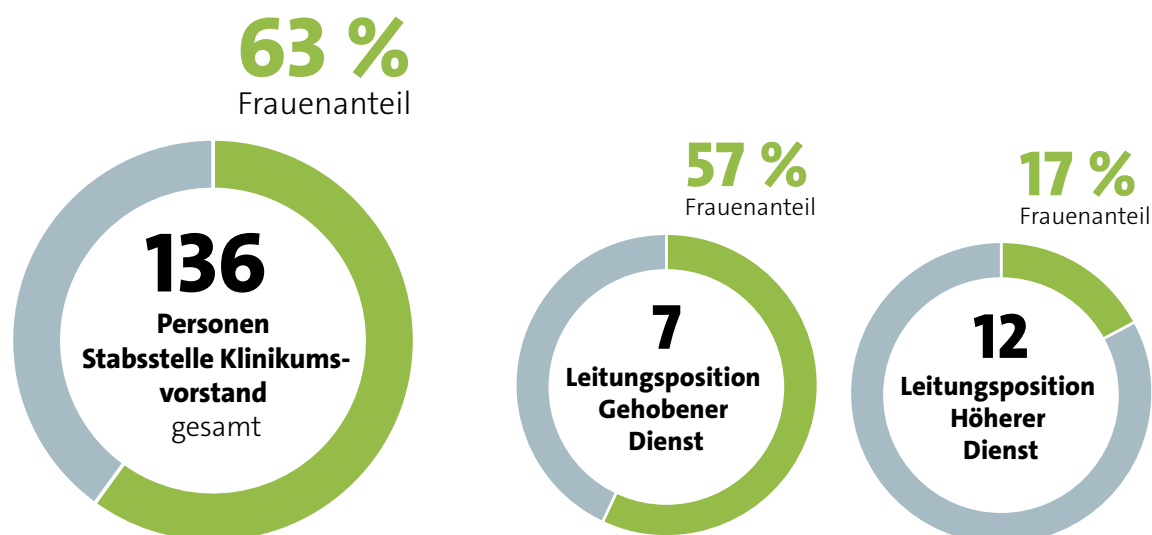


\* A9 – A13S (LBesG)/ E9 – E12A (TV-UK; TV-L)/ PUK9 – PUK9L/ PUK10 – PUK12.

\*\* A13 – A16 (LBesG)/ E13 – E14 (TV-UK; TV-L)/ Außertariflich Beschäftigte/ PUK13 – PUK15.

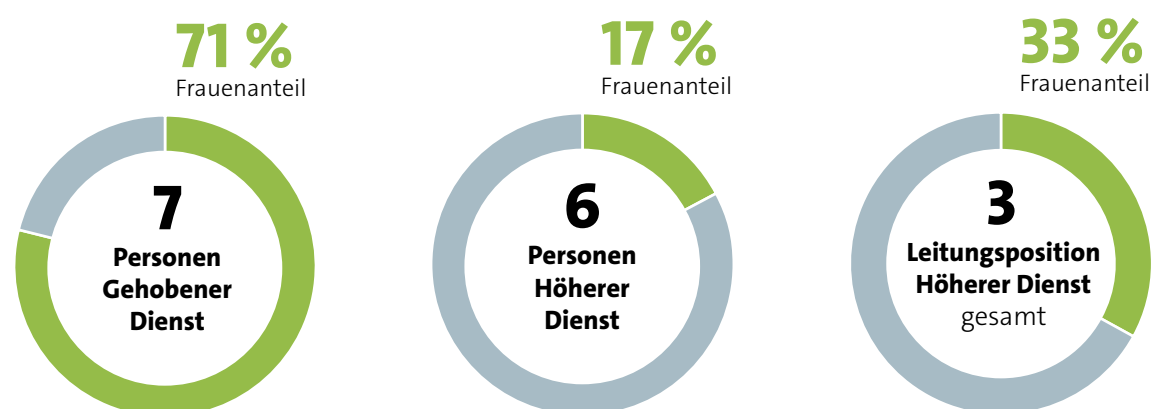
### 2.5.5 Stabsstelle Klinikumsvorstand

Die Stabsstelle Klinikumsvorstand weist mit 63 Prozent einen hohen Gesamt-Frauenanteil auf. Die Leitungspositionen im höheren Dienst werden mehrheitlich von Männern übernommen.



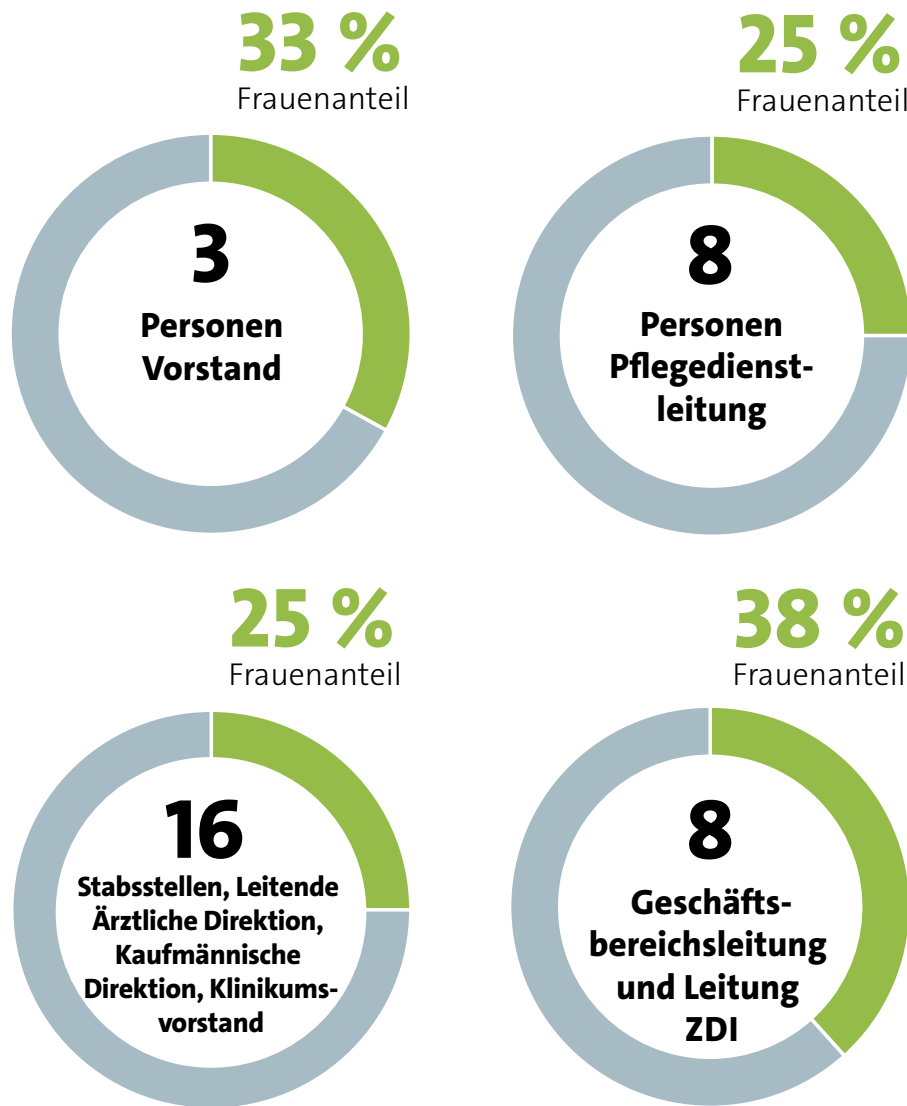
### 2.5.6 Stabsstelle Kaufmännische Direktion

Im gehobenen Dienst der Stabsstelle Kaufmännische Direktion überwiegen die weiblichen Beschäftigten. Im höheren Dienst sowie auf Leitungsebene überwiegt der Männeranteil.



## 2.6 Höchste Positionen am Klinikum

Die Leitungsebenen in den höchsten Positionen am Klinikum sind mehrheitlich männlich besetzt.



**Ziel:** Vor allem in den höchsten Positionen ist es das Ziel, durch gezielte Maßnahmen die Unterrepräsentation abzubauen und eine vielfältige und inklusive Führungsebene zu fördern.

### Maßnahmen:

- Personalberatungsfirmen oder Personalvermittler, wie Headhunter müssen qualifizierte Kandidatinnen gezielt ansprechen
- Ausschreibung der Positionen in verschiedenen Kanälen, um eine breite Bewerbungsbasis zu erreichen und Frauen aktiv zur Bewerbung auffordern
- Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit am gesamten Auswahlverfahren

### 3. Frauen in Führung – Personalentwicklung

Führungskräfte fungieren als Multiplikator\*innen auf die Beschäftigten am gesamten Klinikum. Deshalb wirkt sich deren Haltung und Verhalten maßgeblich auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die Erreichung der Ziele und Visionen aus. Das im September 2023 verabschiedete Führungsleitbild stellt das Fundament der Führungsphilosophie am Universitätsklinikum Freiburg dar und ist Grundlage für eine wertorientierte und zukunftsweisende Entwicklung.

Für die Unterstützung der Entwicklung einer Führungskultur, der Umsetzung des Führungsleitbildes und eines einheitlichen Führungsverständnisses bietet die Stabsstelle Strategische Personalentwicklung mit dem Fachbereich Fortbildung drei verschiedene Entwicklungsprogramme für Führungskräfte an:

| Programm                           | Zielgruppe                                                                                | Inhalte                                                                                                                                                                     | Plätze                                                            |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <b>New Work<br/>New Leadership</b> | Nachwuchsführungskräfte sowie Führungskräfte der Führungsebene 3.                         | Im Programm werden die Grundlagen des Führungswissens sowie interne Standards vermittelt.                                                                                   | <b>Es starten jeweils 2 Gruppen mit max. 15 Plätzen pro Jahr.</b> |
| <b>Fit for<br/>Leadership</b>      | Führungskräfte mit bereits gesammelter Führungserfahrung; Grundkenntnisse sind vorhanden. | Im Programm setzen sich die Teilnehmenden mit modernen Führungsinstrumenten sowie mit gezielter Teamentwicklung und individueller Förderung der Mitarbeitenden auseinander. | <b>Es starten jeweils 2 Gruppen mit max. 14 Plätzen pro Jahr.</b> |
| <b>Advanced<br/>Leadership</b>     | Erfahrene Führungskräfte der Führungsebene 1.                                             | Im Programm wird an aktuellen Führungsthemen gearbeitet.                                                                                                                    | <b>Es starten jeweils 2 Gruppen mit max. 15 Plätzen pro Jahr.</b> |

Alle Programme beinhalten Hospitationen und Coachingstunden als begleitende Maßnahmen. Die gegenseitigen Hospitationen unterstützen das interdisziplinäre sowie personengruppenübergreifende Verständnis. Die Coachingstunden ermöglichen den Teilnehmenden an individuellen Problemen zu arbeiten und sich dadurch weiterzuentwickeln.

Die Platzvergabe der Programme erfolgt mindestens ein halbes Jahr vor dem Programmstart. Die Kurse werden paritätisch besetzt. Die Seminarzeiten sind in der Regel von 9 bis 16 Uhr. Dadurch wird sichergestellt, dass die Seminartage frühzeitig eingeplant werden können, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Zudem kann bei Bedarf die Engpassbetreuung für Kinder in Anspruch genommen werden.

Neben den vielfältigen Angeboten aus dem Fachbereich Fortbildung zum Thema Führung werden Modelle wie Jobsharing, Teilzeit im Tandem sowie Schaffung bedarfsgerechter Rahmenbedingung zur Förderung von Frauen auch in Teilzeit immer wichtiger. Karriere und eine reduzierte Arbeitszeit dürfen sich hier nicht ausschließen. Gerade für berufstätige Mütter und Väter ist ein solches Modell sehr attraktiv, da sich so Beruf und Familienleben besser miteinander vereinbaren lassen. Andererseits werden die Rollen am Klinikum flexibler. Mit Co-Leadership lässt sich ein Teil der Arbeitszeit entsprechend für andere Aufgaben und Projekte nutzen.

### 3.1 Frauenanteil in den Führungsentwicklungsprogrammen

Knapp die Hälfte der Teilnehmenden im Programm „Fit for Leadership“ sind Frauen. 10 der insgesamt 18 Frauen, die am Programm teilgenommen haben, waren vorab bereits in einer Führungsposition. Eine Frau ist nach Absolvierung des Programms in eine Führungsposition gekommen.

Im Programm „New Work New Leadership“ sind weit über die Hälfte der Teilnehmenden Frauen, 13 Frauen waren bereits in einer Führungsposition, vier haben danach eine Führungsposition erhalten. Diese Angaben beziehen sich auf den nichtwissenschaftlichen Bereich.

#### Fit for Leadership

42 Teilnehmende 2022 – 2025

18 davon Frauen

1 Frau, die daraufhin in Führung gebracht wurde



#### New Work New Leadership

73 Teilnehmende 2021 – 2025

40 davon Frauen

4 Frauen, die in Führung gebracht wurden

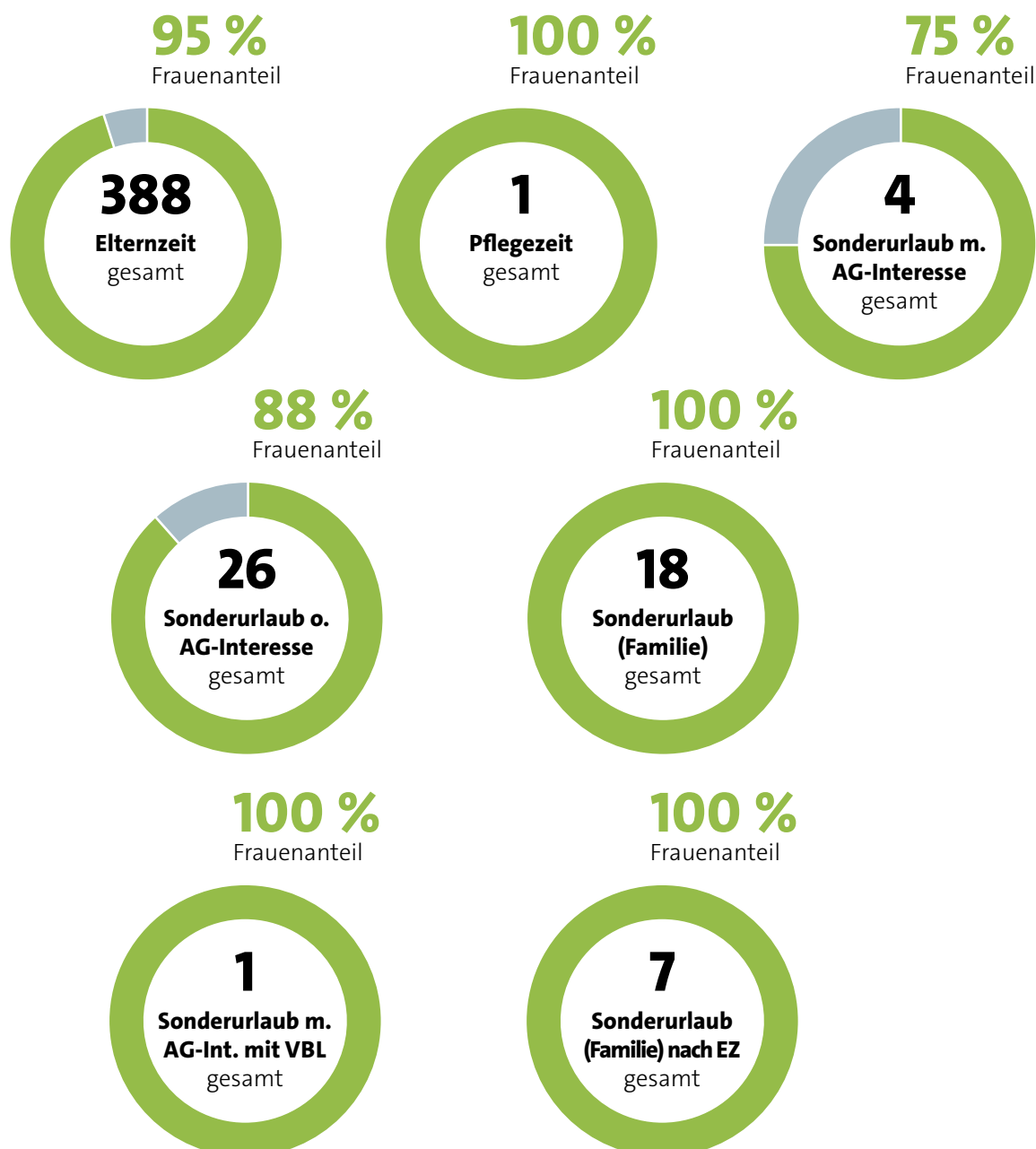


## 4. Temporäre Abwesenheiten vom Beruf

### 4.1 Beurlaubungen

Dass familiäre Aufgaben nach wie vor weitgehend von Frauen getragen werden, verdeutlicht die folgende Abbildung. So werden Elternzeit und familiär bedingte Sonderbeurlaubungen vorwiegend von Frauen in Anspruch angenommen.

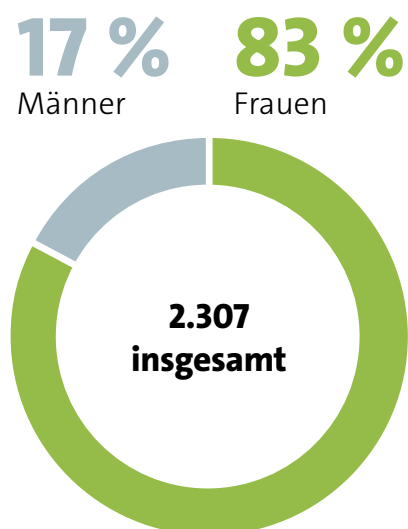
Im Verlauf von 2022 bis 2024 ist der Frauenanteil für den gesamten Bereich der familiär bedingten Beurlaubungen gestiegen. 2022 entfielen 93 Prozent der Beurlaubungen auf Frauen, 2023 waren es 94 Prozent. In 2024 dann 95 Prozent.



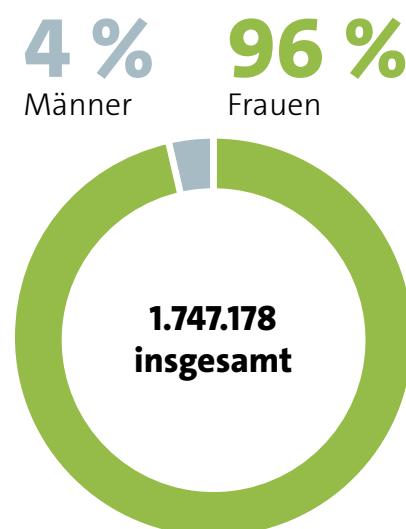
#### 4.1.1 Elternzeit

Elternzeiten und damit die häusliche Betreuung von Kindern werden mehrheitlich von Frauen übernommen. Sie liegen sowohl bei der Summe der Kalendertage als auch bei den Mittelwerten der Kalendertage pro Person weit vor den Männern. So nehmen Frauen durchschnittlich 882 Tage Elternzeit, Männer 156 Tage. Betrachtet man die gesamten Abwesenheiten aufgrund von Elternzeit bei allen zum 30. Juni 2024 aktiv Beschäftigten, ergibt sich folgendes Bild:

**Anzahl Personen, die Elternzeit nehmen oder genommen haben**



**Summe von Kalendertagen aller Elternzeiten**



Auffällig dabei ist: Zwar nehmen 17 Prozent der Männer Elternzeit, doch im Vergleich zu den Frauen nehmen sie wesentlich weniger Tage. Nur 4 Prozent der Kalendertage aller Elternzeiten entfallen auf die Männer.

## 5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

---

Das Universitätsklinikum Freiburg versteht sich als **familienfreundliches Klinikum** und baut die Unterstützungsangebote für die Mitarbeitenden kontinuierlich aus.

Die Stabsstelle Strategische Personalentwicklung ist Beratungs- und Koordinierungsstelle für **familiengerechte Maßnahmen am Klinikum**. Als erste Anlaufstelle bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird über bestehende Angebote informiert sowie an interne und externe Fachexpert\*innen und Kontaktstellen vermittelt.

Die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf bildet die Grundlage für die interprofessionell besetzte Arbeitsgruppe. Diese trifft sich quartalsweise und setzt sich insbesondere für folgende Themen ein:

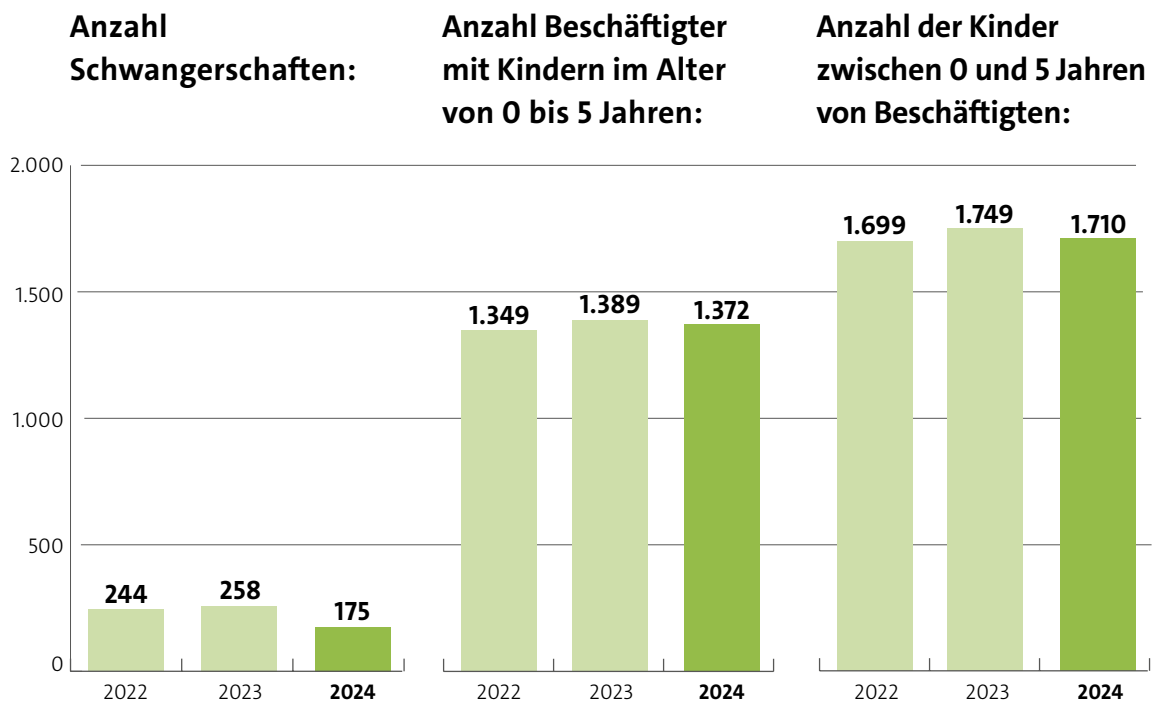
- Ausbau der Kinderbetreuung für alle Standorte (bspw. Belegplätze in Kitas, Ferienbetreuungsangebote, Schwimmkurse, Engpassbetreuung)
- Flexible, mitarbeitenden- und vereinbarkeitsorientierte Arbeitszeitmodelle (bspw. Teilzeitarbeit, Dienstplanplausibilität, Homeoffice)
- Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf
- Bereitstellung von Informationen für die Pflege von Angehörigen
- Überprüfung der Möglichkeiten für die Weiterbildung in Teilzeit in allen Berufsgruppen
- Maßnahmen zur Gesunderhaltung und Prävention

Es wird angestrebt, das Thema um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu erweitern und die Akzeptanz von Elternzeit, insbesondere auch für Väter, weiter zu fördern.



## 5.1 Bestandsaufnahme zur Familienplanung der Beschäftigten im nicht-wissenschaftlichen Bereich

Die Anzahl schwangerer Mitarbeiterinnen ist von 2022 bis 2024 zurückgegangen. Das schlägt sich ab 2024 auch in der Anzahl der Kinder unter 5 Jahren und in der Anzahl der Beschäftigten, die Kinder unter 5 Jahren haben, nieder.



Nachfolgend werden die bestehenden Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf detailliert vorgestellt.

## 5.2 Kinderbetreuung

Das Uniklinikum Freiburg bietet den Mitarbeitenden Unterstützungsmöglichkeiten bei der Kinderbetreuung. Für Kinder ab 3 Monaten bis zum Schuleintritt stehen insgesamt 268 Betreuungsplätze in der Kindertagesstätte des Universitätsklinikums sowie in verschiedenen Kooperationseinrichtungen in Freiburg und Bad Krozingen zur Verfügung. Neben den Angeboten zur regelmäßigen Kinderbetreuung gibt es Angebote zur flexiblen Kinderbetreuung bei auftretenden Engpässen sowie ein abwechslungsreiches Ferienbetreuungsprogramm in allen Schulferien.

Nachfolgend bieten wir eine Übersicht über die aktuellen Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Stand 08/2024).

## 5.2.1 Kinderbetreuung für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren

Für die Betreuung von Kleinkindern im Alter von 3 Monaten bis zu 3 Jahren stehen insgesamt 125 Betreuungsplätze in verschiedenen Kooperationseinrichtungen zur Verfügung. Das Betreuungsangebot richtet sich an Beschäftigte mit einem Arbeitsumfang von mindestens 50 Prozent der üblichen Wochenarbeitszeit. Die Plätze werden durch ein interdisziplinär besetztes Gremium mittels eines Vergabesystems anhand von Kriterien zweimal jährlich vergeben.

| Einrichtung                                                                                | Träger                                                             | Besonderheiten                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Plätze    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Junikäfer</b><br><br>Verschiedene Standorte                                             | Trägerverbund<br>Junikäfer                                         | An verschiedenen Standorten<br>in Freiburg                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>50</b> |
| <b>Kita Wolkengarten</b><br><br>Georges-Köhler-Allee 73<br>79110 Freiburg                  | Jugendhilfswerk<br>Freiburg e. V.                                  | Verbunds-Betriebskita von<br>Universität, Uniklinik,<br>Medizinischer Fakultät und<br>dem Studierendenwerk Freiburg                                                                                                                                                                                                    | <b>20</b> |
| <b>Kita St. Josef</b><br><br>Breisacher Straße 149<br>79110 Freiburg                       | Katholische<br>Kirchengemeinde<br>Freiburg Mitte                   | Befindet sich in den<br>Westarkaden, nahe dem<br>Verwaltungsgebäude<br><br>Zwei Betreuungszeiten möglich:<br>VÖ = Verlängerte Öffnungszeiten<br>(bis 14:30 Uhr, 10 Plätze)<br>GT = Ganztagsbetreuung<br>(bis 16:30 Uhr, 20 Plätze)                                                                                     | <b>30</b> |
| <b>Uni-Kita Murrelgarten</b><br><br>Burgunderstraße 5a<br>79104 Freiburg                   | Familienservice gGmbH,<br>eine universitäre<br>Tochtergesellschaft | Betriebskita der Universität,<br>Nähe zur Klinik für Dermatologie<br>und Venerologie und zur<br>Klinik für Psychiatrie und<br>Psychotherapie                                                                                                                                                                           | <b>2</b>  |
| <b>Kindergruppe<br/>im Klinikum e. V. (KiK)</b><br><br>Fehrenbachallee 6<br>79106 Freiburg | Elterninitiative,<br>eingetragener,<br>gemeinnütziger Verein       | Seit 1997 stellt das Klinikum<br>Räume für die Betreuung zur<br>Verfügung. Die Einrichtung,<br>die in den Anfangszeiten durch<br>freiberufliche Betreuerinnen<br>geführt wurde, ist seit November<br>1999 eine Elterninitiative<br>und ein eingetragener, gemein-<br>nütziger Verein.<br><br>Nähe zum Klinikumscampus. | <b>10</b> |
| <b>Kita Bimmelbahn</b><br><br>Heinrich-von-Stephan-Straße 11<br>79100 Freiburg             | Deutsches Rotes Kreuz –<br>Kreisverband Freiburg e. V.             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>3</b>  |
| <b>Kita Löwenherz</b><br><br>Südring 15<br>79189 Bad Krozingen                             | Stadt Bad Krozingen                                                | Die Kita befindet sich auf dem<br>Campus Bad Krozingen.                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>10</b> |

### 5.2.2 Kinderbetreuung für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren

Für die Betreuung von Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt stehen insgesamt 143 Ganztagesbetreuungsplätze zur Verfügung. Das Betreuungsangebot richtet sich an Beschäftigte mit einem Arbeitsumfang von mindestens 50 Prozent der üblichen Wochenarbeitszeit.

Die Plätze werden durch ein interdisziplinär besetztes Gremium vergeben. Dieses tagt mindestens einmal im Jahr, um die Plätze für das kommende Kindergartenjahr zu vergeben. Bei Bedarf kann das Gremium auch unterjährig einberufen werden.

| Einrichtung                                                                      | Träger                                                 | Besonderheiten                                             | Plätze    |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Betriebskita Sprachfuchs</b><br><br>Fehrenbachallee 4<br>79106 Freiburg       | Uniklinik Freiburg                                     | Kindertagesstätte des<br>Universitätsklinikums<br>Freiburg | <b>80</b> |
| <b>Kita Farbenfroh, Junikäfer</b><br><br>Zita-Kaiser-Straße 11<br>79106 Freiburg | Trägerverbund Junikäfer                                |                                                            | <b>40</b> |
| <b>Kita Bimmelbahn</b><br><br>Heinrich-von-Stephan-Straße 11<br>79100 Freiburg   | Deutsches Rotes Kreuz –<br>Kreisverband Freiburg e. V. |                                                            | <b>3</b>  |
| <b>Kita Löwenherz</b><br><br>Südring 15<br>79189 Bad Krozingen                   | Stadt Bad Krozingen                                    | Die Kita befindet<br>sich auf dem Campus<br>Bad Krozingen. | <b>20</b> |

### 5.2.3 Engpassbetreuung

Seit dem Sommer 2024 bieten wir ein Engpassbetreuungsangebot für Mitarbeitende der Uniklinik Freiburg an. Das Angebot umfasst eine flexible Lösung bei einem auftretenden Engpass bei der Kinderbetreuung. Die flexible Kinderbetreuung betrifft die Zeiten, die nicht von den üblichen Öffnungszeiten einer Betreuungseinrichtung (bspw. Kindertagesstätte) abgedeckt werden oder wenn die Betreuungseinrichtung ihre Öffnungszeiten kurzfristig einschränken muss. So kann der Betreuungsservice im Falle dienstlicher Erfordernisse zu Randzeiten als flexibles Angebot von den Mitarbeitenden in Anspruch genommen werden. Die Engpassbetreuung wird in Kooperation mit der Agentur Cogo gGmbH angeboten.

## 5.2.4 Ferienbetreuung

Für die Kinder unserer Beschäftigten wird ein vielfältiges Programm an Ferienbetreuungen organisiert. An- und Abmeldungen sind jeweils bis eine Woche vor Betreuungsbeginn möglich. Die Eltern können einen Fahrdienst von der Uniklinik zur Freiburger Turnerschaft (FT) dazubuchen, sodass die Kinder direkt vor der Arbeit abgegeben werden können.

| Altersgruppe                               | Angebote und Beschreibung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Besonderheiten                                                                                                 |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kinder im Alter von 4 bis 11 Jahren</b> | <p><b>Allgemeine Sportferienbetreuung</b><br/>In Kooperation mit der Freiburger Turnerschaft von 1844 e. V. (FT 1844) bieten wir ein anspruchsvolles und abwechslungsreiches Ferienprogramm mit viel Spiel, Sport und Spaß an.</p> <p>Die Kinder können Trampolin springen, machen Sport- und Wettkampfs Spiele, Olympiaden, fahren Rollschuhe oder Inliner, machen eine Schnipseljagd und vieles mehr. Die Anlage bietet eine große Vielfalt an Möglichkeiten.</p> | <p>Wird in allen Schulferienwochen Baden-Württembergs angeboten</p> <p>Halb- und Ganztagsbetreuung möglich</p> |
| <b>Kinder im Alter von 5 bis 11 Jahren</b> | <p><b>Fußballcamp</b><br/>In Kooperation mit der Freiburger Turnerschaft von 1844 e. V. (FT 1844) wird außerdem ein Fußballcamp für Nachwuchskicker angeboten.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>Wird in allen Schulferienwochen Baden-Württembergs angeboten</p>                                            |
| <b>Kinder ab ca. 9 Jahren</b>              | <p><b>Beach-, Zirkus-, Tanz- oder Tenniscamp</b><br/>In Kooperation mit der Freiburger Turnerschaft von 1844 e. V. (FT 1844) bieten wir in ausgewählten Ferien außerdem verschiedene Camps an.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>Die Camps werden i. d. R. in den Pfingst- und Sommerferien angeboten</p>                                    |
| <b>Kinder ab ca. 8 Jahren</b>              | <p><b>Abenteuerwoche</b><br/>In Kooperation mit der Freiburger Turnerschaft von 1844 e. V. (FT 1844) bieten wir in ausgewählten Ferien außerdem eine Abenteuerwoche an. Das Programm variiert und ist vielseitig. Beispielsweise geht es in den Hochseilgarten, per GPS auf Schatzsuche, es werden Flöße gebaut, Radtouren unternommen oder die Kletterfelsen/Klettersteige erklommen.</p>                                                                          | <p>Angebot in den Sommerferien</p>                                                                             |
| <b>Kinder im Alter von 6 bis 14 Jahren</b> | <p><b>Erlebnis-Sport-Wochen</b><br/>Am Campus in Bad Krozingen werden in den Sommerferien mit dem Partner „Xund ins Leben – Feriencamps für Kinder“ Erlebnis-Sport-Wochen angeboten.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>Campus Bad Krozingen</p> <p>Wird i. d. R. in den ersten drei Sommerferienwochen angeboten</p>               |
| <b>Kinder im Alter von 7 bis 17 Jahren</b> | <p><b>Segel-, Surf- und Paddelfreizeit am Bodensee</b><br/>Die Jugendabteilung des VWWC in Weisweil bietet jährlich eine Segel-, Surf- und Paddelfreizeit am Bodensee mit Bustransfer ab Freiburg an.</p>                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>Angebot in den Sommerferien</p>                                                                             |

### 5.2.5 Schwimmkurse

Seit dem Frühjahr 2022 bieten wir Schwimmkurse für Kinder in Kooperation mit der Freiburger Turnerschaft von 1844 e. V. an. Nach der Wassereingewöhnung und den ersten Schwimmerfahrungen können Kinder ab 4 Jahren Schwimmen lernen und ihre Technik verbessern.

**Folgende Einstufungen werden angeboten:**

- Anfängerkurs | ab 4 Jahren
- Anfängerkurs Plus | ab 4 Jahren
- Fortgeschrittenenkurs | ab 4 Jahren
- Fortgeschrittenenkurs Plus | ab 5 Jahren
- Technikkurse



### **5.3 Arbeitszeitregelungen am Klinikum**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist besonders in Berufen mit Schichtdiensten eine Herausforderung. Am Klinikum gibt es eine Vielzahl an verschiedenen Arbeitszeitmodellen, deren Eignung individuell zwischen Mitarbeitendem und Führungskraft besprochen wird. Moderne und flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeit, Gleitzeitarbeit oder auch Arbeitszeitkonten werden angeboten und genutzt. Sie sind Teil des strategischen Personalentwicklungskonzeptes zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden. Durch Homeoffice- und Telearbeitsangebote kann die Arbeitsorganisation flexibilisiert werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sinnvoll zu gestalten. Mobiles Arbeiten ist sehr gut geeignet, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, da die Beschäftigten im Homeoffice während ihrer Arbeit auch zu Hause präsent sein können und Wegezeiten wegfallen. Vor allem in Verbindung mit einem flexiblen Arbeitszeitmodell ist Homeoffice ein geeignetes Instrument für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wird am Universitätsklinikum sehr gut genutzt und unterstützt.

### **5.4 Pflege und Beruf**

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf stellt viele Mitarbeitende vor eine große Herausforderung. Daher soll das Angebot erweitert werden. Betroffene können sich über eine Website und einen Leitfaden informieren. Zudem werden Infoveranstaltungen, Fortbildungsseminare und Vorträge angeboten.

### **5.5 Ausbildung in Teilzeit**

Die vierjährige Teilzeitausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege richtet sich an Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern, Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen oder Wiedereinsteiger\*innen. Die Unterrichtseinheiten sind dabei in der Regel von Montag bis Freitag von 08:30 bis 13:30 Uhr.

Die Einsätze auf den unterschiedlichen Stationen beinhalten Schichtdienste zu familienfreundlichen Zeiten sowie Dienste an Wochenenden und Feiertagen. Die breit gefächerte Ausbildung findet in verschiedenen Abteilungen des Universitätsklinikums sowie in der Langzeitpflege und in der ambulanten Pflege statt.

## 6. Fazit – Ziele und Maßnahmen

---

Ein zentrales Ziel des Chancengleichheitsplans ist die Förderung von Frauen in Führungspositionen, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Universitätsklinikum abzubauen. Der Chancengleichheitsplan hat die Zielvorgabe nach § 6 Abs. 2 Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Dies soll durch gezielte Fort- und Entwicklungsprogramme erreicht werden, die Frauen auf Führungsaufgaben vorbereiten und ihre Karrierechancen verbessern. Hierbei spielen Talentmanagement und Potenzialanalysen eine entscheidende Rolle. Durch die Identifikation und Förderung von Talenten sollen Frauen frühzeitig in ihrer Karriereentwicklung unterstützt und auf zukünftige Führungsaufgaben vorbereitet werden.

Zusammenfassend erfordert die Umsetzung des Chancengleichheitsplans eine ganzheitliche Herangehensweise, die Personalentwicklung, transparente Prozesse und flexible Arbeitsmodelle integriert, um eine inklusive und faire Arbeitsumgebung zu schaffen.

Von zentraler Bedeutung sind die **Dienstvereinbarungen am UKF zu Stellenausschreibungen** und **mobilem Arbeiten**, die insbesondere von Führungskräften konsequent umzusetzen sind. Die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit an Auswahlverfahren ist im Chancengleichheitsgesetz von Baden-Württemberg geregelt. Damit ist eine weisungsungebundene, unabhängige Instanz mit Blick auf Chancengleichheit, Vermeidung von Diskriminierung und Geschlechtergleichstellung in den Auswahlprozess einbezogen.

Der Vorstand, die Stabsstellen, die Geschäftsbereiche 1, 3 und 5 sowie der Bereich Zentrum für Digitalisierung und Informationstechnologie (ZDI) weisen eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen auf.

Die Weiterentwicklung der Führungspositionen hin zu einer wirklichen Parität, wird auch in Zukunft eine große Herausforderung bleiben. Die demographische Entwicklung und der Fachkräftemangel ist in vielen Bereichen stark spürbar.

Wie die Erfahrungen aus den vergangenen Ausschreibungen zeigen, gibt es auf dem Arbeitsmarkt vor allem in den von weiblichen Beschäftigten unterrepräsentierten Berufen nach wie vor nicht genügend Frauen mit der erforderlichen Qualifikation. Das trifft hier vor allem auf den Technischen Dienst und den IT-Bereich zu.

## **Ziel**

**Erhöhung des Frauenanteils** in den oben genannten Bereichen. Die folgenden Maßnahmen sind ein wichtiger Schritt, um die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und die Gleichberechtigung in der Arbeitswelt zu fördern.

## **Maßnahmen**

- Interne und externe Stellenausschreibung (Hinweis: Qualifizierte Frauen werden nachdrücklich aufgefordert sich zu bewerben.)
- Paritätische Besetzung der Führungskräfteentwicklungsprogramme (siehe S. 25)
- Fortbildungen und Qualifizierungen: Paritätische Besetzung bei der Auswahl und Vergabe
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird maßgeblich unterstützt und umgesetzt (siehe ab S. 28 Familiengerechte Maßnahmen am Klinikum)
- Entwicklung und Unterstützung von Modellen zur Führung in Teilzeit

## **Zielgruppe**

Alle Bereiche, in denen Frauen in Führung unterrepräsentiert sind.

Um die Chancengleichheit weiter zu stärken und insbesondere den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, sollen zusätzliche flexible Arbeitsmodelle eingeführt und gefördert werden. Dazu gehören:

### **Führen in Teilzeit:**

Die Möglichkeit, Führungspositionen in Teilzeit auszuüben, soll geschaffen und aktiv beworben werden. Dieses Modell ermöglicht es insbesondere Frauen, aber auch Männern, die Verantwortung in Führungsrollen zu übernehmen, ohne dabei auf eine ausgewogene Work-Life-Balance verzichten zu müssen. Führungskräfte sollen dazu ermutigt werden, Teilzeitführungskräfte zu akzeptieren und strukturell zu unterstützen.

### **Jobsharing:**

Durch Jobsharing-Modelle können sich zwei Personen eine Führungsposition teilen. Dieses Modell bietet die Möglichkeit, Führungsaufgaben flexibel aufzuteilen und gleichzeitig von den unterschiedlichen Stärken und Perspektiven beider Personen zu profitieren. Jobsharing soll gezielt gefördert werden, um mehr Frauen den Einstieg in Führungspositionen zu erleichtern.

### **Tandemangebote:**

Tandemmodelle, bei denen zwei Führungskräfte gemeinsam Verantwortung übernehmen, sollen etabliert werden. Dies kann beispielsweise durch eine Aufteilung der Aufgabenbereiche oder durch eine gemeinsame Entscheidungsfindung erfolgen. Tandemangebote fördern nicht nur die Zusammenarbeit, sondern ermöglichen auch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da die Arbeitslast auf zwei Personen verteilt wird.

Diese ergänzenden Maßnahmen tragen dazu bei, traditionelle Barrieren abzubauen und innovative Wege zu schaffen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Gleichzeitig fördern sie eine flexiblere und inklusivere Arbeitskultur, die den Bedürfnissen aller Beschäftigten gerecht wird. Durch die Kombination von Teilzeitführung, Jobsharing und Tandemmodellen wird ein breiteres Spektrum an Karrieremöglichkeiten geschaffen, das die individuelle Lebenssituation und die beruflichen Ambitionen besser in Einklang bringt.

Ein Schwerpunkt liegt auf der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Nach § 30 des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) sind die Dienststellen verpflichtet, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen und im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten auch Telearbeitsplätze anzubieten. Diese gesetzliche Vorgabe soll durch die **Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten** weiter erreicht werden. Homeoffice-Modelle, mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeitregelungen und die Möglichkeit, **Arbeitszeiten individuell zu gestalten**, sollen es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Nach dem Chancengleichheitsgesetz gilt dies ausdrücklich auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

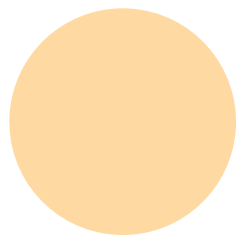
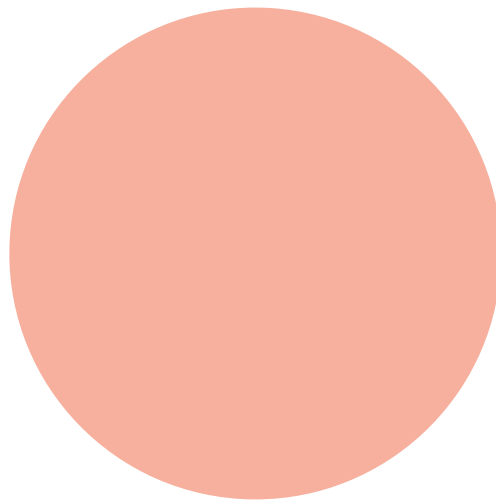
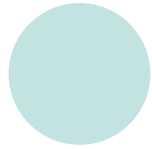
Zudem sollen bestehende Angebote zur Kinderbetreuung ausgebaut und weitere Engpassbetreuungslösungen geschaffen werden, um Eltern in besonderen Situationen zu unterstützen.

Der Girls' and Boys' Day – auch bekannt als Zukunftstag – ist ein bundesweiter Aktionstag, der Mädchen und Jungen dazu ermutigt, Berufsfelder jenseits traditioneller Rollenbilder zu entdecken. Ziel ist es, geschlechterspezifische Vorurteile abzubauen und Jugendlichen neue Perspektiven für ihre berufliche Zukunft aufzuzeigen. Indem sie Berufe kennenlernen, in denen ihr Geschlecht bislang unterrepräsentiert ist, können sie ihre Talente und Interessen frei entfalten und selbstbestimmte Entscheidungen für ihre Zukunft treffen. Der Tag leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit und zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

Das Universitätsklinikum Freiburg engagiert sich seit 2018 aktiv am Girls' and Boys' Day und bietet Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, sogenannte „geschlechteruntypische Berufe“ hautnah zu erleben. Seit 2018 haben hier rund ca. 100 Mädchen und Jungen an den vielfältigen Programmen des Klinikums teilgenommen. So erhielten Mädchen beispielsweise spannende Einblicke in die Welt der IT, in technische Bereiche sowie in die Abläufe des Logistikzentrums. Jungen wiederum konnten u.a. interessante Erfahrungen in einer Kindertagesstätte sammeln oder sich mit der Arbeit im Labor oder der Radiologie vertraut machen.

Ein weiteres wichtiges Ziel ist die Sensibilisierung und Prävention im Bereich Gewaltschutz. Hierzu sollen Aufklärungskampagnen und Schulungen durchgeführt werden, um das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Gewalt zu schärfen und präventive Maßnahmen weiter bekannt zu machen und zu etablieren.

Ein jährliches Berichtswesen dient der Qualitäts- und Erfolgskontrolle in den kommenden Jahren. Der Geschäftsbereich Personal bildet ein Gremium, das aus den Bereichen Geschäftsbereich Personal, Personalcontrolling sowie der Beauftragten für Chancengleichheit besteht, um eine umfassende und effektive Überwachung sicherzustellen. Dabei werden die Zahlen jährlich gezogen, um eine aktuelle und verlässliche Basis für die Bewertung zu gewährleisten. Durch diese Maßnahmen soll eine nachhaltige Chancengleichheit geschaffen werden, die nicht nur Frauen in Führungspositionen fördert, sondern auch die Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten verbessert und ein inklusives Arbeitsumfeld schafft.



## **Impressum**

Herausgegeben von:  
UNIVERSITÄTSKLINIKUM FREIBURG  
Geschäftsbereich Personal und  
Beauftragte für Chancengleichheit  
Breisacher Straße 153 | 79110 Freiburg

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

Gestaltung:  
Ketchum GmbH

#### 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)