



# UNIVERSITÄTS KLINIKUM HEIDELBERG

## Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan des Universitätsklinikums Heidelberg A.d.ö.R.

**für den Zeitraum 01.07.2021-30.06.2024  
(Stichtag: 30.06.2024)**

### 1. Einführung

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Artikel 3 Abs. 2 GG) ist im Grundgesetz verankert. Das 2005 in Kraft getretene Gesetz zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Chancengleichheitsgesetz = ChancenG) hat zum Ziel, der Benachteiligung auf Grund des Geschlechts entgegenzutreten. Ein Instrument hierzu ist der vorliegende Chancengleichheitsplan des Universitätsklinikums Heidelberg. Alle Beschäftigten, insbesondere die Vorgesetzten im Rahmen ihrer Leitungsaufgaben, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle. Dafür setzt sich der Vorstand des Universitätsklinikums Heidelberg aktiv ein und hält die Vorgesetzten dazu an.

Das Universitätsklinikum Heidelberg ist daran interessiert, den Anteil von Frauen in Bereichen der Unterrepräsentanz zu erhöhen sowie die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen entsprechend zu verbessern. Weiteres Ziel ist es, auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben für Frauen und Männer hinzuwirken.

Erste Erfolge lassen sich beispielsweise in der Verwaltung des Universitätsklinikums Heidelberg verzeichnen:

Die Pflegedirektion ist seit 2024 mit einer Frau besetzt (der Vorgänger ging in Rente).

Die Leitung des Geschäftsbereiches Personalmanagement ist – auch aufgrund des geplanten Verbundes mit der Universitätsmedizin Mannheim – seit Mai 2024 mit einer Doppelspitze versehen, die neue zusätzliche Leitung ist ebenfalls weiblich.

Die Leitung der Abteilung Konzernführungskräfte und AT-Management wurde erneut mit einer Frau besetzt.

Die Stabsstellen Berufungsverhandlungen und Grundsatzfragen und Qualitätsmanagement im Geschäftsbereich Personalmanagement sind mit weiblichen Führungskräften besetzt, letztere ist zudem stellvertretende Leiterin der Personalabteilung. Die neu geschaffene Stelle der Stellvertreterin der Abteilung Personalcontrolling wurde weiblich besetzt. Im Geschäftsbereich

Personalmanagement haben wir darüber hinaus die wichtige Position des Personalmarketings erneut mit einer weiblichen Mitarbeiterin besetzt sowie eine neue Projektmanagerin an der Schnittstelle zur IT.

Die Stabsstelle Nachhaltigkeit wird von einer Frau geführt, ebenso die Abteilung Innenrevision (der Vorgänger ging in Rente).

Im Bereich der EDV – Berufe (IT) konnte der Frauenanteil prozentual zwar nicht erhöht werden, allerdings haben wir (im Vergleich zu 2021) 49 Personen zusätzlich in der IT beschäftigt. Dies bedeutet real, dass wir mehr Frauen eingestellt haben, so dass der Frauenanteil gleich geblieben ist. Dass der Anteil von Frauen prozentual nicht gestiegen ist, liegt weiterhin vorrangig daran, dass weniger Bewerbungen von Frauen eingegangen sind.

Dennoch ist es weiterhin notwendig, mit dem Chancengleichheitsplan die Gleichstellung in allen Bereichen voranzutreiben, in denen noch nicht die Gleichstellung von Männern und Frauen erreicht ist. Ziel des Chancengleichheitsplans ist es, nach Analyse der Personalstruktur durch vielfältige Maßnahmen darauf hinzuwirken. Neben strukturellen Entscheidungen in der Personalentwicklung sind hier Maßnahmen notwendig, die praktisch umgesetzt werden müssen.

Das Universitätsklinikum Heidelberg hat den Anspruch, zu den Spitzenkliniken zu gehören, nimmt eine gesellschaftliche Vorreiterrolle ein und trägt hierbei eine ganz besondere Verantwortung.

## **2. Geltungsbereich und Zielsetzung**

- 2.1. Dieser Zwischenbericht gilt - wie der Chancengleichheitsplan auch - für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten des Universitätsklinikums Heidelberg.
- 2.2 In vielen Funktionen sind die weiblichen Beschäftigten bereits gut, z. T. auch überwiegend, vertreten. Das Universitätsklinikum Heidelberg ist daran interessiert, den Anteil von Frauen auch in Bereichen und Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, deutlich zu erhöhen. Dabei legt das Universitätsklinikum auch im Interesse der Frauen ausdrücklich Wert darauf, dass der Vorrang von Eignung, Befähigung und Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) Beachtung findet.
- 2.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen weiter ausgebaut werden.
- 2.4 Bei der Erstellung des Zwischenberichtes des Chancengleichheitsplanes ist die Beauftragte für Chancengleichheit gem. § 5 Abs. 4 ChancenG mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung frühzeitig beteiligt worden.
- 2.5 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler  
Aufgrund der besonderen Situation in Heidelberg haben auch

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Möglichkeit, sich an die Beauftragte für Chancengleichheit des Universitätsklinikums Heidelberg in nicht strukturellen Fragen zu wenden.

## **2.6 Bestandsaufnahme**

Die Datensätze / Tabellen am Ende dieses Zwischenberichtes (siehe Anlage) verdeutlichen, dass am Universitätsklinikum Heidelberg Frauen insgesamt überrepräsentiert sind. So beträgt der Anteil von Frauen über alle Berufsgruppen hinweg 79 %. Auf höherer Leitungsebene beträgt der Frauenanteil durchschnittlich 53 %, auf gehobener Ebene sind es 75 % und im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil weiterhin 84 %.

Bei der Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitpositionen sowie bei Beurlaubungen ist festzustellen, dass weiterhin 91 % aller Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, allerdings sind nun 86 % (und nicht mehr 95 % wie 2021) aller Beurlaubten Frauen. Eine veränderte Zusammensetzung hängt an dieser Stelle allerdings auch weiterhin mit der notwendigen gesellschaftlichen Akzeptanz von männlichen Teilzeitbeschäftigten und weiblichen Vollzeitbeschäftigten zusammen.

Eine klare Unterrepräsentanz besteht nach wie vor noch in den EDV- und Handwerksberufen, wobei letztere vorwiegend in den Tochtergesellschaften angestellt sind.

## **3. Maßnahmen**

In den Bereichen, in denen eine klare Unterrepräsentanz von Frauen besteht, ist es das Ziel des Universitätsklinikums Heidelberg, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen.

### **3.1 Stellenausschreibungen**

Freie Stellen werden im Universitätsklinikum Heidelberg grundsätzlich ausgeschrieben. Dies stellt sicher, dass alle Beschäftigten des Universitätsklinikums über freiwerdende Stellen informiert werden. Der Ausschreibungstext ist so zu formulieren, dass Menschen jeglichen Geschlechts in gleicher Weise angesprochen werden. Es wird darauf hingewiesen, dass eine Stelle grundsätzlich teilbar ist. Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

#### **E-Recruiting**

Beim E-Recruiting sind die gleichen Verfahrensweisen zu beachten wie bei anderen Stellenausschreibungen. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird gemäß dem ChancenG frühzeitig an den Bewerbungsverfahren beteiligt. Ihr obliegt die Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen. Die Dienstvereinbarung zum Bewerbermanagement (Stellenausschreibung – Bewerbermanagement) von 2021 ist zu beachten.

### 3.2 Personalauswahl

In Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen muss die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig beteiligt werden. D.h. sie wird von den einzelnen Personalverantwortlichen bzw. der Personalabteilung so früh kontaktiert, dass sie an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann. Hierzu gehört auch die Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen.

Ihr werden die Bewerbungsunterlagen aller Personen vorgelegt, welche die Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen, auch die der männlichen Mitbewerber. Es sollen soweit möglich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden, wenn sie die vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen.

Fragen nach der Familienplanung und nach der Kinderbetreuung sind unzulässig.

### 3.3 Stellenbesetzung

Frauen sind entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung so zu berücksichtigen, dass die Unterrepräsentanz in Führungspositionen abgebaut wird. Dies gilt vor allem für die Besetzung von höherwertigen Stellen. Das Ziel bleibt die Beseitigung der Unterrepräsentanz.

Das Universitätsklinikum Heidelberg bietet im Rahmen der Möglichkeiten ebenso Stellen für Ehe-/Lebenspartnerinnen und -partner an (dual career).

### 3.4 Beanstandungsrecht

Hält die Beauftragte für Chancengleichheit eine Maßnahme, an der sie frühzeitig beteiligt wurde, für nicht vereinbar mit den Vorgaben des Chancengleichheitsgesetzes, kann sie diese binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung beanstanden. Einzelheiten dazu finden sich in § 21 des Chancengleichheitsgesetzes.

### 3.5. Maßnahmen zur Aufstiegsqualifizierung in Führungspositionen

Das Universitätsklinikum Heidelberg fördert die berufliche Fortbildung und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wie in § 12 ChancenG vorgesehen. Das Klinikum bietet dazu insbesondere Fortbildungsmaßnahmen an, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder die auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen vorbereiten. In den letzten Jahren ist der weibliche Anteil der teilnehmenden Beschäftigten beim Führungskräfte-Training immer höher als der männliche Anteil der Beschäftigten (inkl. der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden). Im Jahr 2024 lag der Anteil der weiblichen Teilnehmerinnen bei durchschnittlich 57%.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird regelmäßig an der Planung und Gestaltung dieser Veranstaltungen beteiligt.

Im Jahr 2011 haben wir ein Familienportal geschaffen, über welches (beurlaubte) Beschäftigte und Externe Informationen zu Stellenangeboten, Work-Life-Balance und

familienrelevanten Themen wie Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen abrufen können. Beurlaubte Beschäftigte können mit einer Berechtigung dort auch Zugang zu internen Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten. Beschäftigte in Elternzeit können in Absprache mit dem Arbeitgeber innerhalb von sechs Monaten vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an einer erforderlichen innerbetrieblichen Fortbildung teilnehmen. Die Fortbildungszeit gilt als Arbeitszeit, die grundsätzlich nach Rückkehr in das aktive Beschäftigungsverhältnis durch entsprechende Arbeitsbefreiung ausgeglichen wird.

Auf die Bedürfnisse von (Teilzeit-)Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen soll Rücksicht genommen werden. Der Klinikumsvorstand unterstützt aktiv die Besetzung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit.

### 3.6 Rückkehr aus der Elternzeit oder anderweitiger Beurlaubung/Sonderurlaub Pflegezeit

Wenn es Beschäftigten im Bereich der Pflege durch familiäre Verpflichtungen nicht möglich ist, Schichtdienst zu leisten, haben sie über den sogenannten Springer-Pool die Möglichkeit, planbare und verlässliche Arbeitszeiten auf verschiedenen Stationen wahrzunehmen. Aktuell haben wir 161 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Springerpool eingesetzt (inklusive Aushilfen und Anpassungslehrgang, ohne Elternzeit). Insbesondere Frauen nutzen diese Arbeitszeiten, auch nach Rückkehr aus der Elternzeit. Die Frauenquote im Springerpool beträgt ca. 86 %.

### 3.7. Teilzeitarbeit/Mobiles Arbeiten

Weiterhin sind 40 % der Beschäftigten Teilzeitkräfte. In den Schichtplänen sind Schichten enthalten, die speziell die Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigen. Dies ist auch außerhalb der Schichtarbeit anzustreben.

Das Universitätsklinikum Heidelberg ermöglicht eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt insbesondere, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen erforderlich ist.

Die Personalabteilung erstellt gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit einen Leitfaden für Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen (Inhalt soll z.B. die Beratung über verschiedene Möglichkeiten einer Beschäftigung während und vor allem nach der Elternzeit sein, Wiedereingliederung).

Im September 2022 haben wir die neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten mit dem Personalrat abgeschlossen, die den derzeitigen modernen Belangen des Arbeitslebens Rechnung trägt und die alte Dienstvereinbarung abgelöst hat. Hierbei ist für Mitarbeitende freiwillig und in Absprache mit den Vorgesetzten ein Zeitanteil von mobiler Arbeit bis zu 100 % möglich. Das Universitätsklinikum steht darüber hinaus kurz vor dem Abschluss einer Dienstvereinbarung zum sog. „Desksharing“,

die die Parameter für das Thema Desksharing genauer und verbindlich festsetzt.

Die Reduzierung der Arbeitszeit und das mobile Arbeiten dürfen sich grundsätzlich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit nichts entgegen. Zwingende dienstliche Belange sind dabei ausreichend zu berücksichtigen. Sofern einem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder auf mobiles Arbeiten nicht entsprochen wird, haben die Beschäftigten die Möglichkeit, die Arbeitnehmervertretung hinzuzuziehen.

Beschäftigte, die aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit reduziert haben, wird vorrangig vor der Stellenausschreibung eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit angeboten.

### 3.8 Kinderbetreuung

Da sich nach wie vor vorwiegend Frauen wegen fehlender oder nicht passgenauer Kinderbetreuungsmöglichkeiten aus dem Arbeitsleben zurückziehen, ist das Universitätsklinikum Heidelberg seit Jahren dabei, die Kinderbetreuungsmöglichkeiten auszubauen. Dies bezieht sich sowohl auf die Gruppe der Krippen- als auch auf diejenige der Kindergartenkinder.

#### a. Betreuung von Kindergartenkindern (drei bis sechs Jahre) sowie gemischte Formen.

Das Universitätsklinikum Heidelberg betreibt seit vielen Jahren eine Kooperation mit dem Studierendenwerk in Heidelberg. So werden hier 40 Kindergartenplätze für die Betreuung von Kindern von Beschäftigten im Alter von bis zu sechs Jahren angeboten. Auf Grund der besonders im Pflegedienst erforderlichen Schichtdienste hat die Kindertagesstätte erweiterte Öffnungszeiten.

Bei den Einrichtungen von „Kunterbunt“ sind Plätze für Krippe und Kindergarten vorhanden. Diese beliefen sich insgesamt im Jahr 2023 auf 28,6 Plätze. Seit 1.3.2011 besteht eine Kooperation mit den Glückskinderwelt (Krippe und Kindergarten. Hier lag die Belegung bei 49 im Jahr 2023. Mit Champini (Krippe + Kindergarten) besteht seit 1.9.2012 eine Kooperation; hier lag die Belegung im Jahr 2023 bei 6,3. Bei der Evang. Kirche (Krippe + Kindergarten - seit 1.9.2015) im Jahr 2023 bei 6,2. Bei der Einrichtung Rasselband (Krippe + Kindergarten - seit 1.9.2017) im Jahr 2023 bei 10,8 und bei den Sternchen (Krippe + Kindergarten - seit 1.9.2019 im Jahr bei 5. Bei AcadeMedia (ebenfalls Krippe und Kindergarten) seit 1.8.2019 bei 27,5. Beim Waldkindergarten (nur Kindergarten - seit 1.4.2020) war die Belegung 2023: 9. Außerdem lag die Belegung bei Pädaktiv (neu seit 01.09.2023) bei 3 Personen.

#### b. Betreuung von Krippenkindern (null bis drei Jahre)

Seit September 2008 besteht eine Kooperation mit dem Verein Kinderzentren Kunterbunt e.V. Hier wurden bei der Krippe Mary Poppins 19,2 Belegplätze zur Verfügung gestellt für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren. Seit 1.9.2010 werden bei der Einrichtung Dreikäsehoch Heidelberg und ab 1.12.2013 bei Dreikäsehoch Dossenheim insgesamt 22 Krippenplätze (Stand 2023) belegt. Beim

Studierendenwerk (Humboldtstraße) besteht seit 1.9.2012 eine Kooperation mit Krippenplätzen. Diese beliefen sich 2023 auf 27 und durch Nichtbelegung von Plätzen der Universität konnte die Einrichtung Im Neuenheimer Feld 685 im Jahr 2023 zusätzlich 20 Plätze belegt werden.

Stand 2023 hatte das Universitätsklinikum insgesamt **ca. 237,4 Plätze bei Kooperationspartnern**. Eltern haben die Möglichkeit, je nach Kapazität der Einrichtungen, ihr Kind anzumelden und nach der Anmeldung einen Zuschuss bei der Familienservicestelle zu beantragen, der nach Eingruppierung und Arbeitszeit gestaffelt ist.

Zusätzlich hält das Universitätsklinikum Heidelberg extra eine sog. „Kinder-Back-up-Betreuung“ vor für Situationen, in denen die reguläre Kinderbetreuung kurzfristig ausfällt. Das Universitätsklinikum Heidelberg bietet auf dem Campusgeländedes Neuenheimer Feldes für die Kinder seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter von 2,5 bis 12 Jahren tages- und stundenweise eine sog. Backup-Betreuung an. Diese Betreuung versteht sich als Unterstützung in Notsituationen und **ersetzt keine regelhafte Betreuung**. Sie ist für die Beschäftigten kostenlos. Kinder können hier max. 15h/Woche betreut werden.

Die Kosten für Kinderbetreuung beliefen sich 2023 auf 473.216 Euro (Abrechnung 2023 noch nicht vollständig, da ein Anbieter noch keine Zahlen für 2023 geliefert hat) – incl. Fakultät.

Neben den genannten Kinderbetreuungsangeboten ist das Klinikum Mitglied des Heidelberger „Bündnis für Familie“. Dort erarbeiten verschiedene Arbeitgeber und Institutionen Konzepte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### c. Projekt Vergabe von Neubau und des Betriebes einer Kindertagesstätte

Das Universitätsklinikum hat ein Projekt zur Vergabe eines Neubaus und des Betriebes einer Kindertagesstätte im Bereich des hiesigen Campus aufgesetzt. Dabei wird das Land Baden-Württemberg auf dem Campus ein entsprechendes Grundstück zur Verfügung stellen (im Wege eines Erbbaurechtsvertrages). Neben dem Klinikum sollen dabei die Universität und die pädagogische Hochschule Kinderbetreuungsplätze erhalten. Ein entsprechender Kooperationsvertrag ist angedacht. Es sollen so viele Plätze wie möglich entstehen, realistisch sind 120-140 Kinderbetreuungsplätze. Ein realistischer Abschluss der Arbeiten ist auf das Jahr 2029 datiert

### 3.9 Ferienbetreuung von Schulkindern

Ferienbetreuung von Schulkindern im Alter zwischen 5-13 Jahren wird vom Universitätsklinikum Heidelberg finanziell gefördert. Hierzu können Eltern ein Ferienticket in Anspruch nehmen, das mit einem Zuschuss in Höhe von 85 € brutto pro Kind unterstützt wird. Alleinerziehende dürfen zwei Tickets in Anspruch nehmen.

### 3.10 Teilnahme am „Girls' Day und Boys' Day“

Der sog. „Girls' Day“ ist ein einmal im Jahr stattfindender Aktionstag, der speziell Mädchen und Frauen motivieren soll, technische und naturwissenschaftliche Berufe zu ergreifen. Er soll dazu beitragen, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in den sogenannten „Männerberufen“ zu erhöhen und damit den sich abzeichnenden Fachkräftemangel zu verringern. Seit 2002 beteiligt sich das Universitätsklinikum Heidelberg regelmäßig mit ständig steigenden Teilnehmerinnenzahlen mit Veranstaltungen. Seit 2008 gibt es auch Veranstaltungen für Jungen in Bereichen von sogenannten „Frauenberufen“.

### 3.11 BOGY- und BORS-Plätze sowie Sozialpraktika

Das Universitätsklinikum Heidelberg bietet BOGY (= Berufsorientierung an Gymnasien) - und BORS- (Berufsorientierung an Realschulen) Plätze sowie Praktikumsstellen für erforderliche Sozialpraktika an.

### 3.12 Sog. „Kontakthaltetag“

Einmal im Jahr werden Beschäftigte in Elternzeit und Sonderurlaub zu einem Frühstück eingeladen. Hier werden ihnen Möglichkeiten zur Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit vorgestellt. Im ersten Jahr nach ihrer Rückkehr können sie die Verteilung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit selbst bestimmen.

Sowohl 2023 als auch 2024 haben wir den Kontakthaltetag für den Bereich der Pflege erfolgreich durchgeführt. Eine Erweiterung auf andere Berufsgruppen ist für das Jahr 2025 geplant.

### 3.13 Wohnraum

Das Universitätsklinikum hält in verschiedenen Bereichen bezahlbaren Wohnraum für Mitarbeitende, insbesondere im Bereich der Pflege und der Niedriglohngruppen, bereit. Der Bedarf ist allerdings enorm und einige Einheiten sind renovierungsbedürftig.

Das Universitätsklinikum hat in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft Haus und Grund (GGH) sein Angebot um weitere 99 Plätze erweitert, die ab Mitte 2025 ganz in der Nähe der Akademie für Gesundheitsberufe insbesondere für Auszubildende zur Verfügung stehen werden (durch Anmietung der Einheiten durch das Universitätsklinikums von der GGH). Das Universitätsklinikum ist zudem bestrebt, die eigenen Wohnplätze über zahlreiche Anmietungen stetig zu erweitern.

### 3.14 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen

Bei Fragen zur Pflege von Angehörigen bietet das Universitätsklinikum seinen Beschäftigten eine Anlaufstelle bei der Betrieblichen Pflegelotsin, die bei der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin verortet ist.

## **4. Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Im August 2019 hat das Universitätsklinikum Heidelberg die neue Stabstelle „Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ eingerichtet.

Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, welches ein Handlungsfeld des BGM

darstellt, werden bereits einige Präventionskurse und individuelle gesundheitsförderliche Maßnahmen angeboten. In diesem Kontext gab es bereits in der Vergangenheit einzelne Maßnahmen, die speziell für Frauen angeboten worden sind, z.B. Laufkurse. Dieses Angebot spezifisch für weibliche Beschäftigte konnte 2024 ausgeweitet werden. Es finden Vorträge zum Thema Wechseljahre statt und das BGM hat hierzu eine Informationsseite im Intranet erstellt. Auf der Intranetseite werden zudem Anlaufstellen im Klinikum genannt, die speziell zu diesem Thema beraten. Für 2025 sind weitere Aktivitäten zur Frauengesundheit geplant. Des Weiteren wird immer wieder auf Teilzeitkräfte eingegangen, die zumeist mit weiblichen Beschäftigten besetzt sind, wenn es um die Organisation der Kurse hinsichtlich der zeitlichen Rahmenbedingungen geht.

Über 80% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Präventionskursen sind weibliche Beschäftigte. Das BGM plant und konzipiert auch weiterhin für die Zukunft zielgruppenspezifische und lebensphasenorientierte Maßnahmen. In diesem Kontext spielt auch die umfassende Beratung und Weiterentwicklung hinsichtlich der Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wesentliche Rolle.

## **5. Schutz gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz**

Sexualisierte Belästigung ist ein Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht. Die Zusammenarbeit am Universitätsklinikum Heidelberg sollte von Respekt, Rücksichtnahme und Toleranz geprägt sein. Sexualisierte Belästigung steht dem entgegen und wird am Universitätsklinikum Heidelberg nicht geduldet.

Alle Beschäftigten sind aufgerufen, sexualisierte Belästigung zu verhindern und ihr entgegen zu wirken. Das Universitätsklinikum verpflichtet sich, jeden Einzelfall schnellstmöglich zu überprüfen, Betroffene zu schützen und geeignete Maßnahmen gemäß dem AGG einzuleiten.

Im Einzelnen gilt die Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz zur Verhinderung von sexualisierter Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Universitätsklinikum Heidelberg seit 2018.

Das Universitätsklinikum Heidelberg hat 2022 eine Umfrage zur Verbreitung von sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt. Die Ergebnisse werden Anfang 2025 veröffentlicht und es wird eine entsprechende Kampagne am Universitätsklinikum zur Verhinderung von sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz gestartet. Die Umfrage wurde an allen vier Universitätsklinika in Baden-Württemberg durchgeführt, die Kampagne wird an allen Unikliniken stattfinden.

## **6. Sprachliche Gleichbehandlung**

Die Verwendung eines geschlechtergerechten Sprachgebrauches, die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Menschen, die sich keinem Geschlecht zuordnen lassen möchten, ist eine wichtige Grundlage zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in allen Bereichen. Bei Frauen wird die Berufsbezeichnung in der weiblichen Sprachform verwendet.

Formulare enthalten die Anrede "Frau", "Herr" und „Divers“ und sind geschlechtsneutral gestaltet. Schriftstücke, Richtlinien, Ausweise etc. werden so formuliert, dass Bezeichnungen geschlechtsneutral gewählt werden oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form Verwendung findet. Alle Beschäftigten des Universitätsklinikums Heidelberg werden aufgefordert, ihren eigenen Sprachgebrauch und den ihrer Lehrmaterialien kritisch zu reflektieren.

Grundlage ist das Merkblatt des Bundesverwaltungsamtes „Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern“.

## **7. Verfahren in Pandemiefällen**

Im Pandemiefall tritt eine Task Force in Betrieb, die sich aus den Leiterinnen des Geschäftsbereiches Personalmanagement, der Familienservicestelle, der Beauftragten für Chancengleichheit und einer Vertreterin des Personalrates zusammensetzt.

Für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen wird in diesem Fall eine Hotline für Fragen zu Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen eingerichtet. Dies hat sich in der zurückliegenden Corona-Pandemie hervorragend bewährt und fand großen Anklang unter den Beschäftigten.

## **8. Betriebliche Sozialarbeit / Konflikt- und Krisenberatung**

Seit dem 01.07.2016 hat das Universitätsklinikum Heidelberg die Stelle einer Betrieblichen Sozialberatung geschaffen. Diese bietet einen geschützten Rahmen, in welchem Beschäftigte ihre Anliegen und Fragen vertraulich besprechen können. Dies umfasst ebenfalls die Suchtberatung.

Das Angebot umfasst Einzelberatung, Unterstützung sowie Vermittlung von internen/externen Hilfen zu Fachexpert:innen und Institutionen.

Es gibt ein Konzept für das generelle Konflikt- und Krisenmanagement am UKHD, das Ansprechpersonen benennt. Zudem haben im Sommer 2024 ehrenamtliche Konfliktnavigator:innen ihre Arbeit aufgenommen.

Die Stabsstelle selbst haben wir 2023 mit zwei weiteren Stellen personell verstärkt.

## **9. Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit**

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist mit 90% entlastet und die stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit mit 30%. Zudem gibt es einen Sekretariatsanteil von 25%.

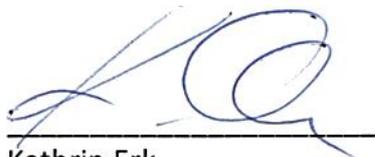
## 10. Sonstiges

Dieser Zwischenbericht enthält in der Anlage entsprechende Statistiken.

Auf § 7 Abs. 2 ChancenG wird hingewiesen.

Die frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit war gewährleistet.

Heidelberg, den 16.12.2024



Kathrin Erk  
Kaufmännische Direktorin



Martina Wehrauch-Löffler  
Beauftragte für Chancengleichheit