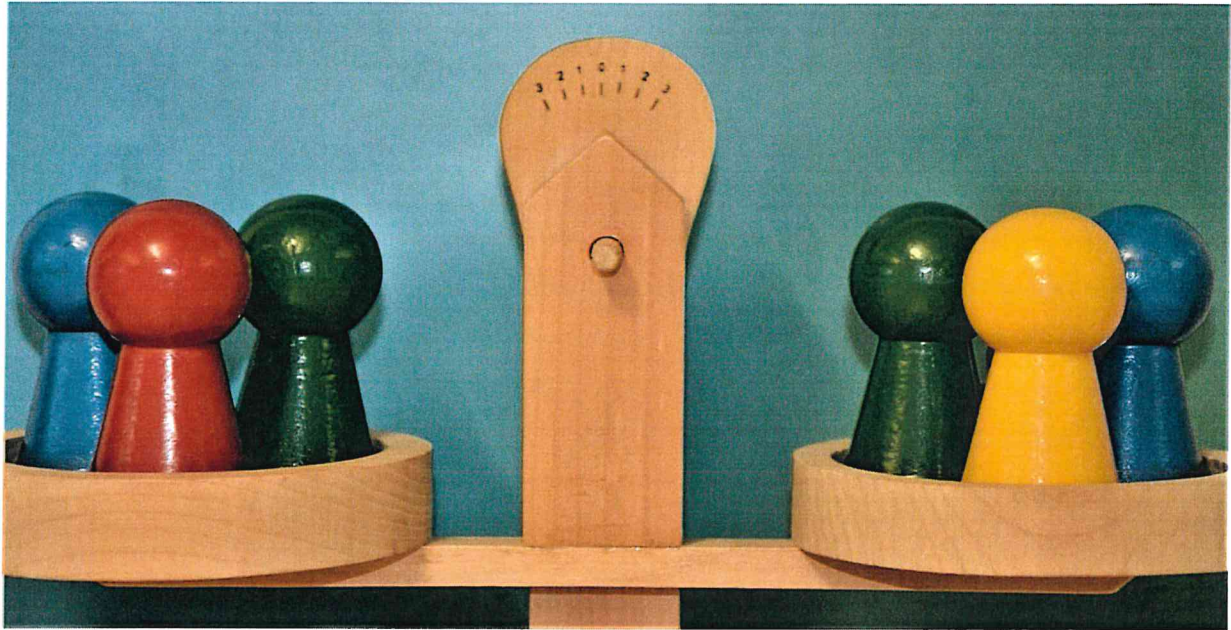




Chancengleichheitsplan des Universitätsklinikums Ulm

2025 - 2031

Inhaltsverzeichnis

I.	GESETZLICHE GRUNDLAGEN	4
II.	GELTUNGSBEREICH UND GELTUNGSDAUER	4
III.	STELLUNG DER BEAUFTRAGTEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT	5
IV.	BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR	5
4.1	Personalbestand	5
4.1.1	Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht, Voll- u. Teilzeitbeschäftigung	5
4.1.2	Beschäftigte je Dienstart (ohne Studierende/mit Auszubildende)	6
4.1.3	Beschäftigtenstruktur nach Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen	8
4.1.4	Befristungen	9
4.1.5	Beurlaubungen	10
4.1.6	Beförderungen/ Höhergruppierungen	11
4.1.7	Einstellungen, Wiedereintritte und Entfristungen	11
4.1.8	Beschäftigte mit Führungs- und Leitungsaufgaben und außertariflich Beschäftigte	12
4.1.9	Studierende/ Auszubildende	14
4.2	Bestandsaufnahme in einzelnen Bereichen	16
4.2.1	Bereich Infrastruktur	16
4.2.2	Zentrum für Information und Kommunikation (ZIK)	17
4.2.3	Zahl der Teilnehmenden an Fort- und Weiterbildung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	18
4.3	Gremienbesetzung	18
4.4	Ziele	18
4.4.1	Erfüllung der Ziel- und Zeitvorgaben des letzten Chancengleichheitsberichts	18
4.4.2	Ziele für die Jahre 2025 bis 2031	19
V.	MAßNAHMEN ZUR VERWIRKLICHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT	20
5.1	Stellenausschreibungen	20
5.2	Bewerbendenverwaltung	20
5.3	Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche	20
5.4	Personalentwicklung	20
5.5	Fort- und Weiterbildung	21
5.6	Teilnahme am Girls' - and Boys' Day	22
5.7	Integrationsmanagement und Vielfalt	22
VI.	MAßNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE	23
6.1	Kindergarten und Kinderkrippe	23

6.2	Ferienbetreuung	23
6.3	Telearbeit.....	24
6.4	Beruflicher Wiedereinstieg	24
6.5	Familienportal und easyfaM	24
6.6	Beratung	24

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gesamtbeschäftigte in Voll- und Teilzeit	5
Abbildung 2: Anteil Frauen und Männer in Voll- und Teilzeit bezogen auf die Gesamtbeschäftigten....	6
Abbildung 3: Beschäftigte je Dienstart, Anteil Frauen/ Männer/ Voll- und Teilzeit	6
Abbildung 4: Laufbahnen mit Zuordnung Entgelt-/ Besoldungsgruppen.....	8
Abbildung 5: Anzahl der Beschäftigten nach Laufbahngruppen männlich und weiblich	8
Abbildung 6: Befristungen.....	9
Abbildung 7: Beurlaubungen	10
Abbildung 8: Dauer der Elternzeit.....	10
Abbildung 9: Einstellungs-/ Wiedereintrittsmaßnahmen nach Laufbahngruppe	11
Abbildung 10: Führungskräfte auf Vorstandsebene	12
Abbildung 11: Führungskräfte in der Verwaltung	12
Abbildung 12: Beschäftigte in Positionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben nach Dienstarten	12
Abbildung 13: Außertariflich Beschäftigte	13
Abbildung 14: Studierende/ Auszubildende	14
Abbildung 15: Übersicht Beschäftigte Bereich Infrastruktur nach Laufbahngruppen	16
Abbildung 16: Übersicht Beschäftigte Bereich Infrastruktur nach Dienstarten	16
Abbildung 17: Übersicht Beschäftigte ZIK nach Laufbahngruppen	17
Abbildung 18: Teilnehmende des Leadership-Programms nach Dienstart und Geschlecht.....	21

I. GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Nach **Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes** (GG) sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Im **Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit** von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) wird dieser Verfassungsauftrag konkretisiert.

Ziel des Gesetzes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und des Familienstandes. Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Abs. 2 GG sollen bestehende Nachteile abgebaut oder ausgeglichen werden. Zu diesem Zweck werden Frauen gezielt gefördert, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils an Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen. Darüber hinaus soll die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien erreicht werden.

Mit dem vorliegenden Chancengleichheitsplan verankert das Universitätsklinikum Ulm die Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip für alle Beschäftigten, insbesondere für diejenigen mit Führungs- und Leitungsaufgaben. Das Universitätsklinikum ist nach wie vor bestrebt, den Anteil von Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen.

Ziel ist ferner, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer durch vielfältige Maßnahmen zu unterstützen und weiterzuentwickeln.

II. GELTUNGSBEREICH UND GELTUNGSDAUER

Der Chancengleichheitsplan erstreckt sich auf die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten des Universitätsklinikums Ulm. Das Universitätsklinikum Ulm ist im Sinne des § 5 Abs. 1 ChancenG nicht personalverwaltende Dienststelle für die Beschäftigten der Medizinischen Fakultät der Universität Ulm. Die dort beschäftigten Personen werden im Gleichstellungsplan der Universität Ulm erfasst.

Er hat sechs Jahre Gültigkeit und gilt somit für den Zeitraum vom 01.12.2025 bis 30.11.2031. Stichtag der Auswertungen ist jeweils der 30.06.2025.

Der Plan wurde durch die Dienststelle in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit erstellt. Der Personalrat wurde nach Maßgabe des § 75 Abs. 4 Nr. 19 Landespersonalvertretungsgesetz ordnungsgemäß beteiligt.

Der Chancengleichheitsplan wird sowohl im Intranet als auch im Internet ohne Anlagen veröffentlicht und die Beschäftigten durch eine Information in den News entsprechend informiert.

III. STELLUNG DER BEAUFTRAGTEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT

Die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) ist direkt der Dienststellenleitung zugeordnet. Gemeinsam mit dem Klinikumsvorstand achtet sie auf die Durchführung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung.

Aufgrund des im Februar 2016 in Kraft getretenen ChancenG wurde die Stabsstelle für Chancengleichheit entsprechend den Richtwerten besser ausgestattet. Heute üben die BfC und deren Stellvertreterin (stv. BfC) das Amt gemeinsam zu 100% aus (zuvor 50%). Die BfC ist zu 75% und die stv. BfC zu 25% für diese Tätigkeit entlastet.

IV. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

Die folgende Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur erfolgt nach § 6 Chancengleichheitsgesetz zum Stichtag 30.06.2025.

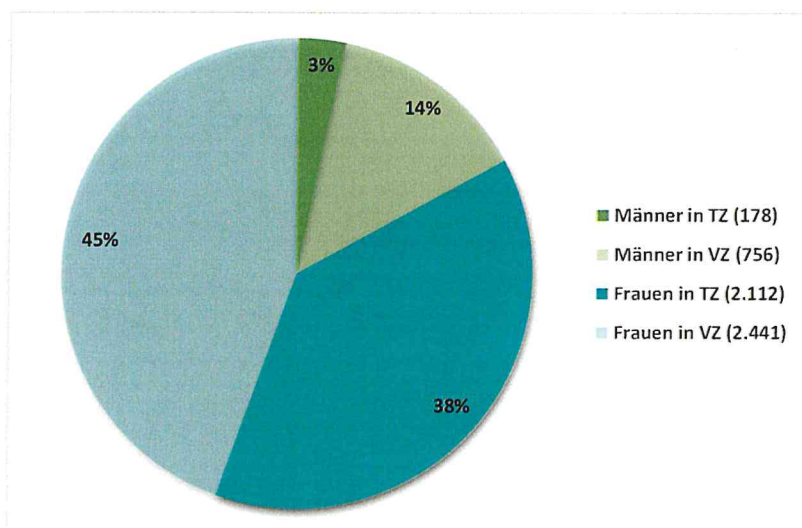
4.1 Personalbestand

4.1.1 Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht, Voll- u. Teilzeitbeschäftigung

Abbildung 1: Gesamtbeschäftigte in Voll- und Teilzeit

	Jahr	insgesamt	Frauen	Anteil %	Männer	Anteil %
Vollzeitbeschäftigte	2019	2.774	2.129	76,75	645	23,25
	2022	3.102	2.420	78,01	682	21,99
	2025	3.197	2.441	76,35	756	23,65
Teilzeitbeschäftigte	2019	1.856	1.746	94,07	110	5,93
	2022	2.109	1.907	90,42	202	9,58
	2025	2.290	2.112	92,23	178	7,77
Gesamtbeschäftigte	2019	4.630	3.875	83,69	755	16,31
	2022	5.211	4.327	83,04	884	16,96
	2025	5.487	4.553	82,98	934	17,02

Abbildung 2: Anteil Frauen und Männer in Voll- und Teilzeit bezogen auf die Gesamtbeschäftigten



Beschreibung:

Wie in der Gesundheitsbranche üblich, zeigt sich auch am Universitätsklinikum Ulm das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Beschäftigten in Höhe von 82,98% zu 17,02%. Im Vergleich mit den Jahren 2022 und 2019 hat sich das Verhältnis minimal zu Gunsten der männlichen Beschäftigten verschoben.

Das Universitätsklinikum ermöglicht im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in möglichst großem Umfang Teilzeitarbeit. So erhöhte sich der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten auf 41,74% (30.06.2019: 40,09 %). Auch ist festzustellen, dass der Anteil an männlichen Teilzeitkräften bezogen auf die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu 2019 von 5,93 % auf 7,77 % gestiegen ist. Gleichzeitig bleibt der Wert hinter dem Wert von 2022 zurück (9,58%). Es lässt sich feststellen, dass jeder fünfte Mann und jede zweite Frau in Teilzeit beschäftigt sind.

Die detaillierten Zahlen können den **Anlagen 1-4** entnommen werden.

4.1.2 Beschäftigte je Dienstart (ohne Studierende/mit Auszubildende)

Abbildung 3: Beschäftigte je Dienstart, Anteil Frauen/ Männer/ Voll- und Teilzeit

	Gesamt 30.06.25	Frauen	Voll- zeit	Teil- zeit	Anteil* %	Männer	Voll- zeit	Teil- zeit	Anteil* %
Ärztlicher Dienst**	130	44	24	20	33,85	86	62	24	66,15
Pflegedienst	2.024	1.719	867	852	84,93	305	239	66	15,07
Med.-techn. Dienst	1.519	1.362	633	729	89,66	157	114	43	10,34

Funktionsdienst	648	568	331	237	87,65	80	60	20	12,35
Klin. Hauspersonal	1	1	1	-	100,00	-	-	-	-
Wirt. Versorg.dienst	61	35	23	12	57,38	26	25	1	42,62
Technischer Dienst	89	3	2	1	3,37	86	83	3	96,63
Verwaltungsdienst inkl. ZIK	520	390	205	185	75,00	130	113	17	25,00
Sonderdienst	76	73	44	29	96,05	3	1	2	3,95
Personal der Ausbil- dungsstätten	87	70	24	46	80,46	17	15	2	19,54

* Anteil bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten in der jeweiligen Dienstart

** nur Ärztlicher Dienst mit Arbeitsvertrag beim Klinikum

Beschreibung:

Die 130 Stellen im ärztlichen Dienst beziehen sich auf Personal, das unmittelbar in der Krankenversorgung tätig ist und nicht über die Medizinische Fakultät der Universität Ulm beim Land Baden-Württemberg angestellt ist. Frauen sind in diesem Bereich mit einem Anteil von 33,85% weiterhin unterrepräsentiert, hiervon sind 45,5% in Teilzeit. Eine vollständige Vergleichbarkeit mit dem Chancengleichheitsplan 2019 ist nur eingeschränkt möglich, da das Universitätsklinikum Ulm das ärztliche Personal nun vermehrt über die Medizinische Fakultät der Universität Ulm im Auftrag des Landes Baden-Württemberg einstellt.

Die stärkste Berufsgruppe stellt mit 2.024 Personen nach wie vor die Pflege dar. Der Frauenanteil liegt typisch für diese Berufsgruppe bei 84,93%, der Teilzeitanteil beträgt 49,56%. Der sogenannte Medizinisch-technische Dienst ist mit insgesamt 1.519 Mitarbeitenden vertreten, davon 89,66% Frauen und sogar 53,52% Frauen in Teilzeit. Eine weitere große Berufsgruppe ist der Verwaltungsdienst, der am Universitätsklinikum Ulm auch das Zentrum für Information und Kommunikation umfasst. Von den insgesamt 520 Beschäftigten sind 75,00% Frauen und 47,44% davon arbeiten in Teilzeit.

Im Technischen Dienst überwiegt der Männeranteil mit 96,63%, der Teilzeitanteil bei Frauen und Männern ist in dieser Berufsgruppe mit insgesamt 4,49% sehr gering, was aber hauptsächlich auf die insgesamt sehr geringe Teilzeitquote bei Männern zurückzuführen ist.

Weitere Details zur Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich Infrastruktur und im Zentrum für Information und Kommunikation sind unter Punkt 4.2.1 und 4.2.2 aufgeführt.

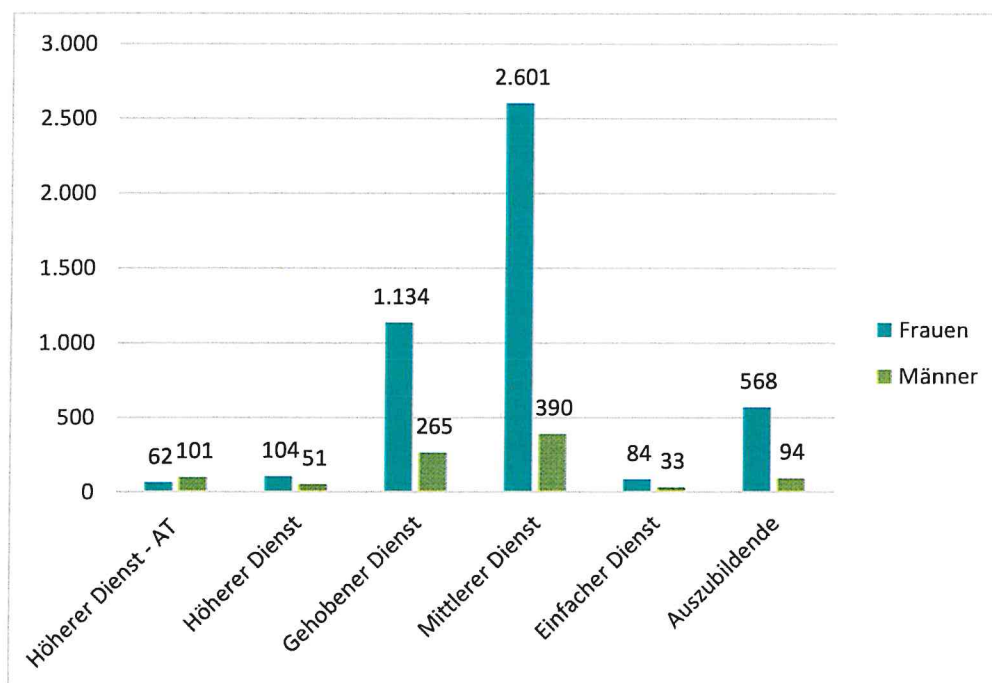
4.1.3 Beschäftigtenstruktur nach Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen

Um die laufbahnrechtlichen Besoldungsregelungen mit den im TV UK Entgelt festgelegten Entgeltgruppen vergleichen zu können, wird in diesem Bericht folgende Zuordnung vorgenommen:

Abbildung 4: Laufbahnen mit Zuordnung Entgelt-/Besoldungsgruppen

Laufbahn	Entgelt-/ Besoldungsgruppen
Höherer Dienst – AT	Außertariflich Beschäftigte
Höherer Dienst	A13-A16 (LBesG)/ E13-E14 UK/ PUK15 UK
Gehobener Dienst	A9-A13 (LBesG)/ E9-E12 UK/ PUK9-PUK14 UK
Mittlerer Dienst	A6-A9 (LBesG)/ E5-E8 UK/ PUK5-PUK8 UK
Einfacher Dienst	E2-E4a UK

Abbildung 5: Anzahl der Beschäftigten nach Laufbahngruppen männlich und weiblich



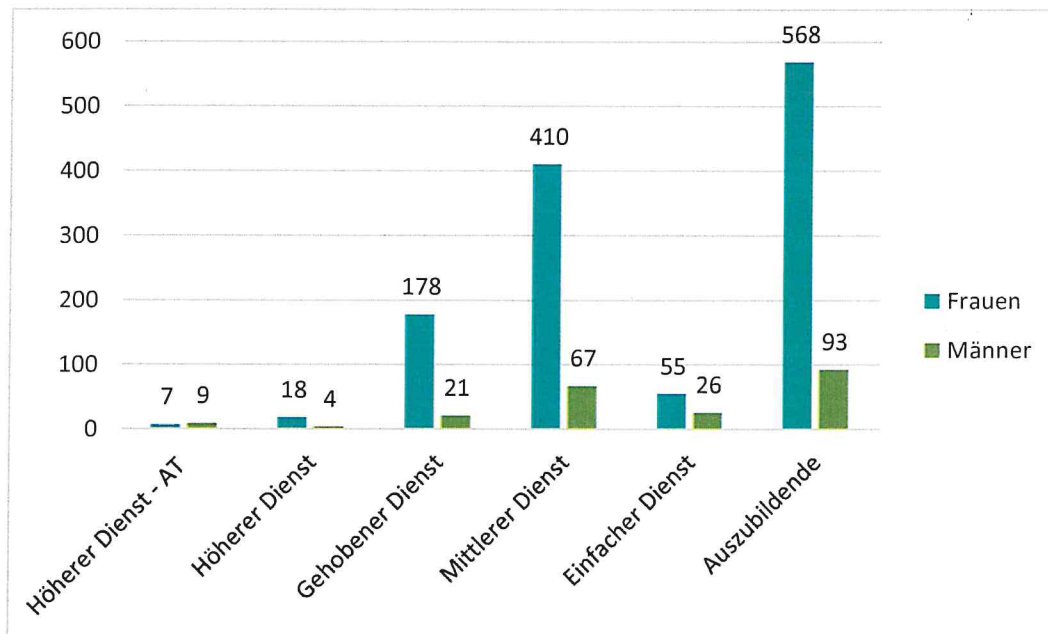
Beschreibung:

Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass bis auf den AT-Bereich des höheren Dienstes der Frauenanteil überwiegt. Werden die beiden Säulen im Höheren Dienst jedoch zusammengefasst, so überwiegt auch hier der Frauenanteil. 166 Frauen stehen 152 Männern gegenüber, im Verhältnis sind dies 52,20%. 2019 lag der prozentuale Anteil an Frauen im höheren Dienst noch bei 46,56%.

Eine ausführliche Darstellung nach Entgelt- und Besoldungsgruppen kann der Auswertung in der **Anlage 1** entnommen werden.

4.1.4 Befristungen

Abbildung 6: Befristungen



Beschreibung:

Von den insgesamt 4.553 Frauen sind 1.236 Frauen (27,17%) befristet beschäftigt. 2019 waren 13,26% der beschäftigten Frauen befristet. Bei den Männern ergibt sich ein ähnliches Bild. So sind von den insgesamt 934 Männern 220 (23,55%) befristet beschäftigt. 2019 waren es 11,13%. Es lässt sich hinsichtlich befristeter Beschäftigungsverhältnisse insgesamt betrachtet keine geschlechter-spezifische Benachteiligung feststellen. Der Großteil der Befristungen ist der Gruppe der Auszubildenden (s. Seite 14) zuzuschreiben.

Bei Betrachtung der befristet Beschäftigten gegliedert nach Laufbahnen (Abbildung 6) zeigt sich im Bereich des höheren Dienstes im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten (Abbildung 5) eine größere Differenz zu den Männern. So sind von 104 Frauen im höheren Dienst 18 befristet beschäftigt, d.h. 17,31%. Von insgesamt 51 Männern im höheren Dienst sind hingegen vier Männer, d.h. 7,84% befristet beschäftigt.

Die Gründe für eine Befristung sind vielfältig. In der überwiegenden Zahl der Fälle sind die Befristungen durch einen Sachgrund gerechtfertigt. Neben den im Rahmen von Drittmittelprojekten nur vorübergehenden Beschäftigungen ist ein häufiger Befristungsgrund z.B. die Vertretung eines/ einer anderen Arbeitnehmers*in während Mutterschutz, Elternzeit, Sonderurlaub, Krankheit etc. Darüber hinaus werden sachgrundlose Befristungen nach § 14 Abs.2 Teilzeit- und Befristungs-gesetz (TzBfG) bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen vereinbart.

4.1.5 Beurlaubungen

Abbildung 7: Beurlaubungen

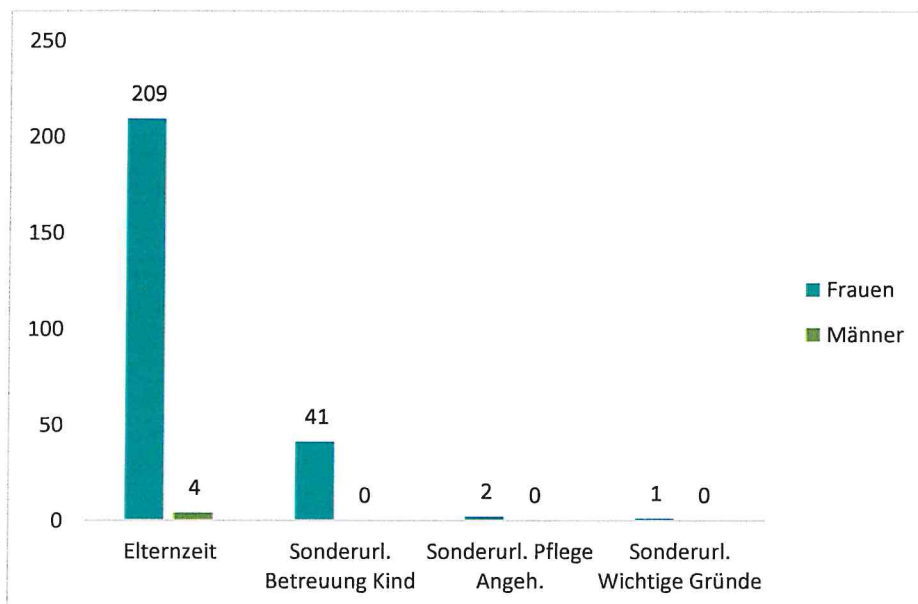


Abbildung 8: Dauer der Elternzeit

Dauer EZ	MA gesamt	weiblich	% weiblich	männlich	% männlich
größer als 12 Monate	292	291	99,66	1	0,34
weniger als 6 Monate	172	79	45,93	93	54,07
zwischen 6 und 12 Monaten	165	162	98,18	3	1,82
Gesamt	629	532	84,58	97	15,42

Beschreibung:

Wie die Abbildung 7 zeigt, tragen nach wie vor überwiegend Frauen (98,44%) die familiären Aufgaben. So wurde zum Stichtag eine Elternzeit von insgesamt vier Männern beansprucht. Die anderen Sonderurlaubsansprüche werden gänzlich von Frauen in Anspruch genommen. Dieses Verhältnis hat sich seit den letzten Auswertungen nicht wesentlich geändert.

Abbildung 8 bekräftigt diese Beschreibung. Im Zeitraum vom 01.07.2022 bis zum 30.06.2025 haben insbesondere Frauen längere Elternzeiten in Anspruch genommen. Der Anteil an Männern, die eine elternzeitbedingte Abwesenheit beantragten, ist mit dem Wert von 54,07% relativ hoch, allerdings bezieht sich dieser Anteil an Beurlaubungen auf einen Zeitraum von weniger als 6 Monaten. Die Vermutung liegt nahe, dass die meisten Männer die sog. Partnermonate im Rahmen des Elterngeldes in Anspruch nehmen. Längere Abwesenheiten und damit der Hauptanteil an Care Arbeit wird von Frauen getragen.

4.1.6 Beförderungen/ Höhergruppierungen

Im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2025 wurden insgesamt 792 Höhergruppierungen durchgeführt, davon 660 (83,33%) bei Frauen, s. **Anlage 6**. Der prozentuale Anteil ist vergleichbar mit den vorigen Zeiträumen (2019 bis 2022: 86,57%; 2017 bis 2019: 87,84%).

4.1.7 Einstellungen, Wiedereintritte und Entfristungen

Im Zeitraum 01.07.2022 bis 30.06.2025 wurden insgesamt 2.461 Einstellungs-/ Wiedereintrittsmaßnahmen (d.h. Mitarbeitende wurden eingestellt oder nach einem früheren Austritt erneut beim Klinikum beschäftigt) durchgeführt. Es wurden 2.018 Frauen (82%) Frauen eingestellt (2022: 77,22%), s. **Anlage 7**. Bei der Betrachtung nach Laufbahngruppe zeigt sich, dass auch im Höheren Dienst der Frauenanteil (teilweise deutlich) bei über 50% liegt:

Abbildung 9: Einstellungs-/ Wiedereintrittsmaßnahmen nach Laufbahngruppe

Laufbahngruppe	MA gesamt	MA weiblich	%-weiblich
Höherer Dienst – AT	32	17	53,13%
Höherer Dienst	42	30	71,43%
Gehobener Dienst	278	219	78,78%
Mittlerer Dienst	1.130	949	83,98%
Einfacher Dienst	228	159	69,74%
Auszubildende	751	644	85,75%
Gesamt	2.461	2.018	82,00%

Im betrachteten Zeitraum wurden darüber hinaus insgesamt 459 Entfristungen vorgenommen, 403 (87,70%) entfallen dabei auf weibliche Beschäftigte (2022: 82,76%). Der Frauenanteil bei Entfristungen im Höheren Dienst liegt mit 87,50% (14 von 16) deutlich über dem Wert aus 2022 (68,75%), im Gehobenen Dienst liegt er sogar bei 89,32% (92 von 103) (2022: 84,76%), s. **Anlage 8**.

4.1.8 Beschäftigte mit Führungs- und Leitungsaufgaben und außertariflich Beschäftigte

Abbildung 10: Führungskräfte auf Vorstandsebene

Funktion	weiblich	männlich	Gesamt	% weiblich
Kaufmännische Direktion	1	0	1	100,00%
Leitende Ärztliche Direktion	0	1	1	0,00%
Pflegedirektion	0	1	1	0,00%
Gesamt	1	2	3	33,34%

Abbildung 11: Führungskräfte in der Verwaltung

Funktion	weiblich	männlich	Gesamt	% weiblich
Geschäftsbereichsleitung	2	2	4	50,00%
Abteilungsleitung	12	4	16	75,00%
Stabsstellenleitung	4	8	12	33,33%
Gesamt	18	14	32	56,25%

Abbildung 12: Beschäftigte in Positionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben nach Dienstarten

Dienstart	MA ge- samt	MA weibl.	% weiblich	MA männl.	% männlich
Ärztlicher Dienst*	97	27	27,84%	70	72,16%
Pflegedienst	80	67	83,75%	13	16,25%
Med./Techn. Dienst	34	29	85,29%	5	14,71%
Funktionsdienst	27	24	88,89%	3	11,11%
Techn. Dienst	3	0	0,00%	3	100,00%
Verwaltungsdienst	45	24	53,33%	21	46,67%
Sonderdienst	2	2	100,00%	0	0,00%
Pers. d. Ausbildungsstätte	5	4	80,00%	1	20,00%
Gesamt	293	177	60,41%	116	39,59%

* nur Ärztlicher Dienst mit Arbeitsvertrag beim Klinikum

Abbildung 13: Außertariflich Beschäftigte

Jahr	Insgesamt Tarifgruppe AT	Ohne Ärztlicher Dienst	weiblich	Anteil %
2014	63	30	7	23,33%
2017	45	27	12	44,44%
2019	43	28	13	46,43%
2025	49	31	17	54,84%

Beschreibung:

Die kaufmännische Direktion ist seit dem 01.10.2024 wiederholt mit einer Frau besetzt. Auf Ebene des hauptamtlichen Vorstands ist dennoch zum Stichtag eine Unterrepräsentanz von Frauen vorhanden, da die Pflegedirektion inzwischen wieder mit einem Mann besetzt ist. Diese verstärkt sich, da der gesamte Klinikumsvorstand durch den Dekan der Medizinischen Fakultät sowie den stellvertretenden Leitenden Ärztlichen Direktor ergänzt wird. Beide Positionen sind mit Männern besetzt.

Aktuell sind 2 Bereichsleitungen weiblich und 2 männlich, was einem Frauenanteil von 50% entspricht. Die Abteilungsleitungen werden von 12 Frauen und 4 Männern wahrgenommen, wobei eine Abteilung zu gleichen Teilen von einem Mann und einer Frau im Tandem geleitet wird. Von den 16 besetzten Abteilungsleitungen sind somit 75% der Stellen weiblich und 25% männlich besetzt. Der Anteil der Frauen konnte insbesondere bei den Abteilungsleitungen im Vergleich zu 2022 konstant gehalten werden (ebenfalls 75%. Seit 2017 konnte der Frauenanteil signifikant erhöht werden (2019: 54,55%, 2017: 50%).

Bei den Stabsstellenleitungen des Leitenden Ärztlichen Direktors und der Kaufmännischen Direktorin beträgt der Frauenanteil aktuell 33,33%. Das Universitätsklinikum konnte damit in diesem Bereich den Frauenanteil weiterhin erhöhen (2022: 23%, 2019: 15,38%, 2017: 10%) und strebt weiterhin eine Erhöhung des Frauenanteils an, sobald entsprechende Stellen zur Besetzung anstehen.

Bei den sonstigen Führungspositionen ist im Technischen Dienst eine 100% sowie im Ärztlichen Dienst mit 28,44% eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. In allen anderen Dienstarten überwiegt der Frauenanteil. Im Vergleich zur Datenanalyse von 2019 ist die Anzahl der ausgewiesenen Führungskräfte insgesamt gestiegen. Eine Vergleichbarkeit ist jedoch nur bedingt möglich. Zum einen wurde in den letzten Jahren die Kennzeichnung von Führungskräften im HR-System präzisiert, wodurch sich die Datenqualität verbessert hat. Zum anderen wird, wie unter Punkt 4.1.2 dargelegt, das ärztliche Personal wieder vermehrt über die Medizinische Fakultät der Universität Ulm im Auftrag des Landes Baden-Württemberg angestellt.

Bei den außertariflichen Dienstverträgen konnte der Frauenanteil seit 2014 von 23,33% auf 54,84% erhöht werden. Im Pflegedienst beträgt der Frauenanteil an AT-Beschäftigten 62,50% (2019: 80%), im Verwaltungsdienst 58,82% (2019: 46,15%) und im Med.-Technischen Dienst 20% (2019: 33,33%). Betrachtet man den Ärztlichen Dienst an außertariflichen Dienstverträgen beträgt der Frauenanteil 27,78%, was einer Steigerung von 7,78% entspricht (2019: 20%) (siehe Anlage 1).

4.1.9 Studierende/ Auszubildende

Am Universitätsklinikum Ulm werden zum Stichtag 30.06.2025 insgesamt 673 Personen in den folgenden Bereichen ausgebildet:

Abbildung 14: Studierende/ Auszubildende

Studierende/ Auszubildende	Frauen	Anteil %	Männer	Anteil %	Gesamt 30.06.25
Bachelor of Arts Angewandte Gesundheitswissenschaften	9	90,00%	1	10,00%	10
Bachelor of Arts BWL Gesundheitsmanagement	3	60,00%	2	40,00%	5
Bachelor of Science (Phys. Assist.)	5	100,00%		0,00%	5
Bachelor of Science Medizintechnische Wissenschaften	4	80,00%	1	20,00%	5
Bachelor of Science Angewandte Hebammenwissenschaften	61	100,00%		0,00%	61
Gesamt Bachelorstudiengänge	82	95,35%	4	4,65%	86
Pflegefachperson	196	81,67%	44	18,33%	240
Operationstechnische Assistenz	21	84,00%	4	16,00%	25
Anästhesietechnische Assistenz	4	80,00%	1	20,00%	5
Diätassistentin	47	92,16%	4	7,84%	51
Logopädie	60	98,36%	1	1,64%	61
Med.-Technolog*in Funktionsdiagnostik	51	82,26%	11	17,74%	62
Med.-Technolog*in Laboratoriumsanalytik	67	93,06%	5	6,94%	72
Med.-Technolog*in Radiologie	36	70,59%	15	29,41%	51
Gesamt Akademie für Gesundheitsberufe	482	85,00%	85	15,00%	567
Medizinische*r Fachangestellte*r	7	100,00%		0,00%	7
Pharmazeutisch-technische Assistenz		0,00%	1	100,00%	1
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r	4	100,00%		0,00%	4
Erzieher*in	1	100,00%		0,00%	1
Fachinformatiker*in Systemintegration		0,00%	1	100,00%	1
Fachkraft für Lagerlogistik		0,00%	4	100,00%	4
Kaufleute im Gesundheitswesen	2	100,00%		0,00%	2
Gesamt weitere Ausbildungsberufe (BBiG)	14	70,00%	6	30,00%	20
Gesamtergebnis	578	85,88%	95	14,12%	673

Beschreibung:

Die Ausbildung in den pflegerischen sowie medizinisch-technischen Berufen erfolgt an der Akademie für Gesundheitsberufe des UKU. In den weiteren Ausbildungsberufen (nach BBiG) erfolgt die Vermittlung theoretischer Ausbildungsinhalte in den jeweiligen Berufsschulen, die praktische Ausbildung wird am UKU durchgeführt. In Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg werden diverse Bachelorstudiengänge angeboten. Diese Ausbildungs- und Studienplätze sind auch im technischen Bereich sowie bei den pflegerischen/ medizinisch-technischen Berufen überwiegend von Frauen belegt.

Im Vergleich zur letzten Betrachtung 2019 hat es ein paar Verschiebungen sowie Ergänzungen gegeben. Die Schule für Entbindungspflege wurde geschlossen, da bundesweit das primärqualifizierende Hebammen-Studium eingeführt wurde. Das Gesetz zur Reform der Hebammenausbildung hat deutschlandweit zur Konsequenz, dass seit dem 1. Januar 2023 keine schulische Ausbildung zur Hebamme mehr begonnen werden darf. Unsere Schule wurde vor diesem Hintergrund im März 2024 geschlossen. Am Universitätsklinikum Ulm findet bereits seit 2021 und auch künftig der berufspraktische Teil des Bachelorstudiengangs „Angewandte Hebammenwissenschaften“ in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Heidenheim statt.

Seit dem 01.01.2019 erhalten darüber hinaus auch erstmals die an der Akademie für Gesundheitsberufe des UKU ausgebildeten Logopäd*innen, Medizinisch-technischen Laboratoriums-assistent*innen, Medizinisch-technischen Radiologieassistent*innen, Medizinisch-technischen Assistent*innen für Funktionsdiagnostik und Diätassistent*innen eine Ausbildungsvergütung. Grundlage hierfür ist der zwischen Ver.di und den Universitätskliniken Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm abgeschlossene neue Tarifvertrag (TVA UK-Gesundheitsberufe). Dies führt zu einer wesentlichen Attraktivitätssteigerung dieser Ausbildungsberufe. Ziel ist es, möglichst viele der „hauseigenen“ Absolvierenden dieser Berufe dann auch am Universitätsklinikum einzusetzen.

Über alle Ausbildungsberufe und Studiengänge hinweg überwiegt der Frauenanteil mit 85,88% (2019: 92,65%). Durch die deutlich gestiegene Anzahl an Auszubildenden insgesamt sowie die umfassendere Darstellung der Ausbildungsberufe ist ein Vergleich mit den Daten aus 2019 nur bedingt möglich. Beim Vergleich der Studiengänge zu den Ausbildungsangeboten der Akademie für Gesundheitsberufe fällt auf, dass der Frauenanteil bei den Studiengängen nochmal deutlich höher ist als an der Akademie für Gesundheitsberufe (95,35% vs. 85,00%). Der Anteil männlicher Auszubildender/ Studierender liegt gesamt bei 14,12%. In den Berufen Pharmazeutisch-technische Assistenz, Fachinformatiker*in und Fachkraft für Lagerlogistik gibt es zum Stichtag keine weiblichen Auszubildenden. Das Universitätsklinikum ist bestrebt in diesen Bereichen zukünftig mehr weibliche Auszubildende zu bekommen.

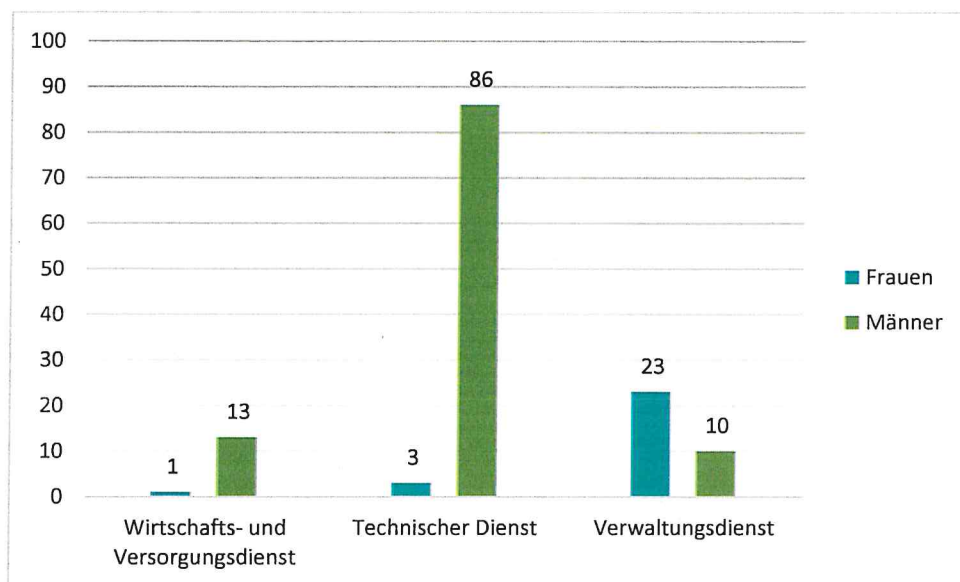
4.2 Bestandsaufnahme in einzelnen Bereichen

4.2.1 Bereich Infrastruktur

Abbildung 15: Übersicht Beschäftigte Bereich Infrastruktur nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe	MA gesamt	MA weiblich	Anteil in %
Höherer Dienst AT	1	1	100,00
Höherer Dienst	3	2	66,67
Gehobener Dienst	45	8	17,78
Mittlerer Dienst	86	16	18,61
Einfacher Dienst	1	0	0,00
Gesamt	136	27	19,85

Abbildung 16: Übersicht Beschäftigte Bereich Infrastruktur nach Dienstarten



Beschreibung:

Der Bereich Infrastruktur besteht aus den Abteilungen B II 1 Bau- und Gebäudeverwaltung, B II 2 Technik und B II 3 Medizintechnik.

Zum Stichtag 30.06.2025 sind im Bereich II Infrastruktur insgesamt 136 Personen beschäftigt, davon 19,85% weiblich (2022: 123 Personen, davon 17,9% weiblich). Nach wie vor sind 2 der 3 Abteilungsleitungen (66,67%) weiblich, die Bereichsleitung ist ebenfalls mit einer Frau besetzt. Der Frauenanteil ist insgesamt im Vergleich zum Zwischenbericht von 2022 leicht gestiegen, bleibt jedoch hinter dem Anteil von 2019 mit damals 30% zurück. Im betrachteten Zeitraum von 01.07.2022 bis 30.06.2025 wurden im Bereich Infrastruktur insgesamt 47 Personen eingestellt, 11 davon waren weiblich, d.h. 23,40%, s. Anlagen 9 und 10.

Bei Betrachtung des Frauenanteils nach Laufbahngruppe kann hingegen festgestellt werden, dass der Anteil im Höheren Dienst (inkl. AT) weiter gesteigert werden konnte. Zum Stichtag liegt der Frauenanteil hier bei 75% (2022: 60%, 2019: 50%).

Sowohl im Wirtschafts- und Versorgungsdienst als auch im technischen Bereich sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert.

Im Chancengleichheitsplan 2019 bis 2025 ist als Ziel formuliert, den Frauenanteil im Wirtschafts- und Versorgungsdienst von ursprünglich 13,33% auf mindestens 20% zu erhöhen. Dieses Ziel wurde bisher nicht erreicht, der Frauenanteil im Wirtschafts- und Versorgungsdienst ist auf 7,14% gesunken.

Im Technischen Dienst sollte der Frauenanteil von ursprünglich 7,25% auf mindestens 14% steigen. Auch hier konnte die Quote bisher nicht gesteigert werden, der Frauenanteil ist auf 3,37% gesunken.

Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass Frauen im Bereich II nach wie vor unterrepräsentiert sind. Es soll daher weiterhin angestrebt werden, den Frauenanteil im Bereich II deutlich zu erhöhen, insbesondere im Wirtschafts- und Versorgungsdienst sowie im Technischen Dienst.

4.2.2 Zentrum für Information und Kommunikation (ZIK)

Abbildung 17: Übersicht Beschäftigte ZIK nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe	MA gesamt	MA weiblich	Anteil in %
Höherer Dienst AT	3	1	33,34
Höherer Dienst	25	7	28,00
Gehobener Dienst	58	25	43,10
Mittlerer Dienst	19	6	31,58
Gesamt	105	39	37,14

Beschreibung:

Das ZIK wird weiterhin als Zentrale Einheit geführt. Als Ziel war bisher formuliert, den Frauenanteil im ZIK von zuletzt 29% auf insgesamt 35% zu steigern.

Von aktuell 90 Mitarbeitern*innen (2022: 90) sind 39 weiblich (2022: 30). Dies entspricht einem Anteil von 37% (2022: 33%), s. **Anlage 11**. Eine maßgebliche Erhöhung des Frauenanteils konnte folglich erreicht werden. Im Zeitraum 01.07.2022 bis 30.06.2025 konnte der Frauenanteil damit weiter gesteigert werden. Die Zielvorgabe von 35% wurde übertroffen. Der Frauenanteil sollte hier weiter Richtung Parität und auch in frei werdenden Führungspositionen gesteigert werden.

Bei der Betrachtung des Frauenanteils nach Laufbahngruppe zeigt sich eine erneute deutliche Steigerung des Frauenanteils im Höheren Dienst auf insgesamt 28,5% (2022: 20%).

Das Übertreffen der Zielvorgaben lässt sich sicherlich auch auf den hohen Frauenanteil im Rahmen von Einstellungsmaßnahmen zurückführen. Im Zeitraum 01.07.2022 bis 30.06.2025 wurden im ZIK 35 Personen eingestellt, 20 davon waren weiblich, d.h. 57,14%, s. Anlage 12.

4.2.3 Zahl der Teilnehmenden an Fort- und Weiterbildung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

In den unterrepräsentierten Bereichen haben im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2025 insgesamt 84 Personen externe Fort- und Weiterbildungen besucht, 34 von Männern und 50 von Frauen, d.h. 59,5%. Im letzten Auswertungszeitraum 01.07.2019 bis 30.06.2022 lag der Frauenanteil bei 45,1% und konnte damit im Vergleich deutlich erhöht werden.

4.3 Gremienbesetzung

Das Ziel nach ChancenG ist hier seit 01.01.2019 ein Frauenanteil von 50%. Der Aufsichtsrat des Universitätsklinikums Ulm besteht zum Stichtag 30.06.2025 aus drei Frauen und sechs Männern, was einem Frauenanteil von 33,33 % entspricht. Dies beruht darauf, dass die Ausübung des Mandats an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zum auszuübenden Mandat hat (§13 Abs. 5 ChancenG) und die entsprechenden Tätigkeiten durch Männer ausgeübt werden. Die externen Vertretenden sind hingegen paritätisch besetzt, so sind je eine Frau und ein Mann sowohl aus der medizinischen Wissenschaft als auch aus dem Bereich Wirtschaft im Aufsichtsrat vertreten.

4.4 Ziele

4.4.1 Erfüllung der Ziel- und Zeitvorgaben des letzten Chancengleichheitsberichts

Wie bereits im Zwischenbericht 2022 ausgeführt, konnten die Ziele des letzten Chancengleichheitsberichtes im Klinikum allgemein erfüllt werden.

Bei den Abteilungsleitungen der Klinikumsverwaltung erhöhte sich der Frauenanteil deutlich auf 75,00% (2019: 54,55%). Im Bereich Infrastruktur, dem ZIK sowie bei den Stabstellenleitungen sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert.

Im Bereich Infrastruktur ist der Frauenanteil minimal gestiegen, wenngleich die Zielvorgaben innerhalb des Wirtschafts- und Versorgungsdienstes und auch des Technischen Dienstes nicht erfüllt werden konnten und der Frauenanteil sogar deutlich abgenommen hat. Bei den Stabstellenleitungen konnte die Zahl der weiblichen Beschäftigten auf 33,33% erhöht werden.

Im ZIK konnte der Frauenanteil auf 37% erhöht und damit die Zielvorgabe übertroffen werden. Es ist im Betrachtungszeitraum erstmals gelungen, mindestens jede zweite freiwerdende Stelle mit einer Frau zu besetzen.

Wie die Erfahrungen der vergangenen Ausschreibungen zeigen, gibt es auf dem Arbeitsmarkt vor allem in den von weiblichen Beschäftigten unterrepräsentierten Berufen nach wie vor nicht genügend Bewerberinnen. Die direkte Einflussnahme des Universitätsklinikums Ulm ist daher begrenzt.

4.4.2 Ziele für die Jahre 2025 bis 2031

- Frauen sollen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Stellenbesetzung vorrangig berücksichtigt werden. Angestrebt wird, dass mindestens die Hälfte der Neueinstellungen in diesen Bereichen auf Frauen fallen. Dies gilt insbesondere auch für den Ärztlichen Dienst mit Klinikumsvertrag.
- Freiwerdende Stellen bei den Tarifgruppen mit Unterrepräsentanz im Ärztlichen Dienst sollen bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit einer Frau besetzt werden. Bis zum Zwischenbericht streben wir eine Steigerung des Frauenanteils um 10% in führenden ärztlichen Positionen an, hierzu zählen insbesondere die Ständigen Vertretungen der Klinik- und Einrichtungsdirektionen, Oberärztliche Stellen sowie Stellen mit außertariflichen Verträgen. Die Zielvorgabe wird limitiert, da das Universitätsklinikum Ulm ärztliches Personal zukünftig wieder über die Medizinische Fakultät der Universität Ulm im Auftrag des Landes Baden-Württemberg anstellen möchte.
- Der Frauenanteil im Bereich Infrastruktur soll im Wirtschafts- und Versorgungsdienst von aktuell 7,14% auf mindestens 10% und im Technischen Dienst von 3,37% auf mindestens 8% steigen. Dass die Steigerung des Frauenanteils in diesen Bereichen bisher nicht gelungen ist, liegt insbesondere daran, dass der Einfluss des Universitätsklinikums Ulm auf die herrschende Marktlage an Bewerbenden begrenzt ist.
- Der Frauenanteil im ZIK soll weiterhin mit dem Ziel von einem Anteil von 40% gesteigert werden. Insbesondere freiwerdende Leitungspositionen sollen bei entsprechender Eignung vorrangig mit Frauen besetzt werden.
- Im Rahmen des Leadership-Programms für Führungskräfte (s. 5.5) wird weiterhin angestrebt, dass entsprechend dem Frauenanteil der Beschäftigten gesamt, mehr als die Hälfte der Teilnehmenden weiblich ist. Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sollen vorrangig berücksichtigt werden.
- Ausbildungsplätze, die in den unterrepräsentierten Bereichen angeboten werden, sollen paritätisch bzw. vorrangig an Frauen vergeben werden.
- Maßnahmen für die weitere Verbesserung von Beruf und Familie sollten weiter ausgebaut werden.

V. MAßNAHMEN ZUR VERWIRKLICHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT

5.1 Stellenausschreibungen

Am Universitätsklinikum Ulm werden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, grundsätzlich intern sowie öffentlich ausgeschrieben. Dieses Vorgehen wurde bisher nicht in allen Bereichen für den Ärztlichen Dienst angewendet. Zukünftig soll bei Unterrepräsentanz von Frauen für geplante Stellen mit Klinikumsvertrag diese Praxis angewendet werden. Bei Ausnahmen ist die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig zu beteiligen (§ 9 Abs. 3 ChancenG).

In den Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass das Universitätsklinikum Ulm eine Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, anstrebt und dass entsprechend qualifizierte Frauen um ihre Bewerbung gebeten werden.

Auch wird betont, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind (§ 9 Abs. 1 und 2 ChancenG). Ausnahmen sind nur zulässig, sofern zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Dies gilt auch für Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben.

Bei den Ausschreibungen wird soweit möglich ein geschlechtsunabhängiger Oberbegriff genannt oder die Berufsbezeichnung in weiblicher und männlicher Form angegeben und jeweils der Zusatz m/w/d verwendet.

5.2 Bewerbendenverwaltung

Zum 01.12.2018 wurde das SAP basierte Programm HR4You für die Bewerbendenverwaltung in einigen Pilotbereichen eingeführt. Inzwischen gehen zwar alle Bewerbungen über dieses System ein, allerdings ist es systemseitig leider nicht möglich, eine Auswertung mit geschlechterspezifischen Daten zu Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen zur Verfügung zu stellen.

5.3 Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche

In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, werden - soweit möglich - mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Gespräch eingeladen, soweit sie das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit hat gem. § 10 des ChancenG das Recht, an allen Bewerbungsverfahren teilzunehmen.

5.4 Personalentwicklung

Das Universitätsklinikum Ulm setzt nicht nur auf die Ausbildung in der Akademie für Gesundheitsberufe, sondern investiert auch in die Weiterentwicklung und Qualifikation der Mitarbeitenden und bietet zahlreiche Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung an, siehe auch Punkt 5.5.

5.5 Fort- und Weiterbildung

Das Universitätsklinikum Ulm legt großen Wert auf die ständige Fort- und Weiterqualifizierung aller Mitarbeitenden. So bietet die Stabsstelle Weiterbildung eine Fülle an internen und externen Veranstaltungen und Seminaren zur Fort- und Weiterbildung aller Berufsgruppen an. Für die Beschäftigten besteht die Möglichkeit, an fachbezogenen Fortbildungen und Seminaren teilzunehmen, aber auch Pflichtfortbildungen, Strahlenschutzkurse oder Fortbildungen im IT-Bereich zu besuchen. Für die Beschäftigten in der Pflege werden Weiterbildungen im Bereich Anästhesie und Intensivpflege, pädiatrische Intensivpflege, Pflege in der Onkologie sowie ein Palliative Care Basiskurs angeboten. Zudem gibt es viele Angebote seitens der Kliniken im Rahmen von Vortragsreihen, Tagungen, Kursen, Symposien, Kolloquien und Seminaren.

Informationen zu den Kursen mit den aktuellen Terminen sind in einem Veranstaltungskalender auf der Homepage des Universitätsklinikums veröffentlicht, so dass sich auch Mitarbeitende in Elternzeit oder Sonderurlaub informieren können. Eine Teilnahme während der Elternzeit und des Sonderurlaubs ist ebenfalls möglich. Eine Weiterqualifikation im Pflegebereich sowie Pflichtfortbildungen im Bereich Datenschutz, IT-Sicherheit und Brandschutz sind auch über die Online-Plattform „CNE“ eingerichtet, die von zu Hause aus erreichbar ist.

Im Herbst 2022 haben erste Führungskräfte am neu aufgesetzten Training „Leadership-Programm“ teilgenommen. Das Programm ist für Führungskräfte aller Ebenen und Berufsgruppen konzipiert, es werden vier Module durchlaufen. Jedes Modul besteht dabei aus zwei ganztägigen Veranstaltungen. Inhaltlich geht es u.a. um Teamentwicklung, Konfliktklärung, Change-Management, Führungsinstrumente, Mitarbeitergespräche, Selbst- und Zeitmanagement sowie Reflexion. Das UKU-Leadership-Programm dient darüber hinaus der kollegialen Vernetzung. Seit 2022 haben insgesamt 277 Führungskräfte am Programm teilgenommen bzw. nehmen aktuell noch teil. Der Anteil der weiblichen Teilnehmenden beträgt auf Gesamtebene 60,65%. Im Ärztlichen Dienst soll durch gezielte Ansprache sowie Bewerbung des Programms der Frauenanteil in den kommenden Jahren kontinuierlich gesteigert werden.

Abbildung 18: Teilnehmende des Leadership-Programms nach Dienstart und Geschlecht

		Weiblich	Männlich	% w	% m
Ärztlicher Dienst*	133	57	76	42,86%	57,14%
Pflegedienst	72	61	11	84,72%	15,28%
Verwaltungsdienst	54	37	17	68,52%	31,48%
MTD	18	13	5	72,22%	27,78%
GESAMT	277	168	109	60,65%	39,35%

* das Programm steht allen Beschäftigten mit Führungsfunktionen zur Verfügung, der ärztliche Dienst umfasst hier sowohl Personen mit Arbeitsvertrag am Klinikum als auch beim Land

Aus den Bereichen Infrastruktur und ZIK haben bisher insgesamt 10 Personen teilgenommen, 5 davon sind weiblich.

Aufgrund der positiven Resonanz seitens der Teilnehmenden gibt es seit Anfang 2025 ein weiteres Modul (Modul V), das sowohl der Auffrischung als auch Vertiefung der Inhalte dient. Hier können Führungskräfte teilnehmen, die das Leadership-Programm bereits absolviert haben. Es ist angedacht, das erfolgreiche Programm auch zukünftig anzubieten. Dabei soll weiterhin auf die Teilnahme von weiblichen Führungskräften (mit einem Anteil >60%) geachtet werden.

Nach der Pandemie wurde erstmals 2023 wieder ein Selbstverteidigungskurs für Frauen mit einer Trainerin und dann 2024 zusätzlich für alle, mit einer Trainerin und einem Trainer, angeboten. Für Beschäftigte mit Patient*innen-/ Angehörigenkontakt gab es gesonderte Deeskalations- und Selbstverteidigungstrainings.

Auch das Thema „sexualisierte Belästigung“ wird im Rahmen von jährlich stattfindenden Fortbildungen aufgegriffen. Neben der bestehenden Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz sollen die Beschäftigten u.a. für eigene Grenzen sensibilisiert aber auch über betriebliche und außerbetriebliche Hilfsangebote informiert werden.

Nach einer Beschäftigtenbefragung 2022 zu sexualisierter Gewalt an allen 4 zum Land Baden-Württemberg gehörenden UKs, wurde 2025 die gemeinsame Kampagne „Klare Kante gegen sexualisierte Belästigung“ gestartet.

Im Rahmen des Ilse-Schulz-Forums, das zweimal jährlich durchgeführt wird, werden aus verschiedenen Disziplinen aktuelle Themen und Forschungsarbeiten vorgestellt. Es wird dargestellt, wie berufsgruppenübergreifend zusammengearbeitet wird. Darüber hinaus werden Karrierechancen aufgezeigt. Bei der Planung wird darauf geachtet, dass Referierende paritätisch besetzt werden.

5.6 Teilnahme am Girls' - and Boys' Day

Das Universitätsklinikum Ulm nimmt jährlich am Girls' and Boys' Day teil und bietet Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, „geschlechteruntypische Berufe“ kennen zu lernen. Im Jahr 2025 nahmen mehr als 160 Schülerinnen und Schüler an der gemeinsamen Eröffnungsveranstaltung von Universität und Universitätsklinikum Ulm im Hörsaal Chirurgie teil. Die Mädchen konnten z.B. einen Einblick in die Berufsfelder einer Chirurgin, der Notfallmedizin und der Medizininformatik gewinnen. Die Jungen konnten u.a. Pflegeberufe, den Beruf Medizinische-Technologie für Laboratoriumsanalytik oder Funktionsdiagnostik und Berufe in der Augenheilkunde sowie die Berufe in den Kindertagesstätten näher kennen lernen. An diesem Tag wird auch über die Möglichkeiten von Ausbildung und Studium informiert. Die Akademie für Gesundheitsberufe bietet seit der Pandemie einen digitalen Boys' Day an. Da das Modell erfolgreich ist, wurde es fortgeführt und 2025 von 560 Schüler*innen aus ganz Deutschland und angrenzenden Ländern genutzt.

5.7 Integrationsmanagement und Vielfalt

Seit mehreren Jahren ist ein Anstieg an Bewerbungen von internationalen Pflegekräften festzustellen. Da am UKU hohe Bedarfe an Pflegefachpersonen in allen Bereichen bestehen, hat sich das Klinikum Anfang 2023 entschieden, erstmals für die Intensiv- und IMC-Bereiche Mitarbeitende im internationalen Ausland zu suchen. Für eine gelungene fachliche, betriebliche und soziale Integration ist eine transparente und für alle nachvollziehbare Handlungsweise erforderlich. Unverzichtbare Bausteine sind hierfür eine faire und nachhaltige Anwerbung sowie eine kontinuierliche Be-

treuung und Begleitung der Mitarbeitenden im gesamten Prozess. Damit die umfassenden Anliegen der angeworbenen Pflegekräfte aus dem Ausland am UKU gut aufgefangen werden können, wurde am UKU ein Integrationsmanagement etabliert. Hier können alle Themen, Fragen und Anliegen, die mit der Anwerbung, Einreise, Einarbeitung und dem Anerkennungsverfahren zusammenhängen, kanalisiert bearbeitet werden.

Da auch die Zahl an Auszubildenden, die direkt aus dem Ausland ans UKU zur Ausbildung an der Akademie für Gesundheitsberufe kommen, stetig wächst, wurde im Juni 2024 das Kooperationsprojekt CAREacademe ins Leben gerufen. Careacademe ist ein Kooperationsprojekt zwischen der Schule für Pflegeberufe, der Pflegedirektion, dem sozialen Beratungsdienst und der Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie. Dieses bietet interkulturelle, soziale und psychologische Beratung direkt an der Akademie für Gesundheitsberufe an.

Chancengleichheit und Vielfalt haben am Universitätsklinikum einen hohen Stellenwert. Alle Beschäftigten sind aufgefordert zu einem respektvollen und fairen Arbeitsumfeld beizutragen. Mitarbeitende am Universitätsklinikum sollen unabhängig von ihrem Geschlecht und sexueller Orientierung (LSBTIQ*), Religion, Alter, kultureller Herkunft, oder einer möglichen Behinderung die gleichen Möglichkeiten und Zugänge zur beruflichen Entwicklung erhalten. Seit Herbst 2024 gibt es außerdem einen Leitfaden für geschlechtergerechten Sprachgebrauch am UKU, um die Vielfalt auch sprachlich besser zu adressieren. Mit der Kampagne „Klare Kante gegen sexualisierte Belästigung“, die gemeinsam mit den weiteren Universitätsklinika in Baden-Württemberg umgesetzt wurde, und dem Schutzkonzept „Prävention von und Hilfe bei Missbrauch und Gewalt“ gehen wir konsequent gegen jegliche Form von Übergriffen vor und stärken den Schutz von Patient*innen sowie Beschäftigten. So etwaige Vorkommnisse einer Klärung bedürfen, können Beschäftigte sich auch an die intern eingerichtete AGG-Beschwerdestelle wenden.

VI. MAßNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

6.1 Kindergarten und Kinderkrippe

Das Universitätsklinikum betreibt gemeinsam mit der Universität Ulm eine Kinderkrippe mit 70 Plätzen (davon 50 für Beschäftigte des Klinikums und der Medizinischen Fakultät) und einen Kindergarten mit 100 Plätzen (davon 60 Plätze für Beschäftigte des Klinikums und der Medizinischen Fakultät). Am Standort Michelsberg stehen in der Kindertagesstätte 20 Plätze für Kinder ab 2 Jahren zur Verfügung. Alle Einrichtungen erfreuen sich nach wie vor großer Beliebtheit.

6.2 Ferienbetreuung

Es wird ein umfangreiches Ferienprogramm in Zusammenarbeit mit der Universität Ulm sowie im Rahmen der Ulmer Ruhetal-Freizeit sowohl in den Oster- und Pfingstferien als auch den Sommerferien angeboten. Diese Ferienbetreuung wird durch den Klinikumsvorstand und die Medizinische Fakultät mit zuletzt jeweils 10.000 €/Jahr gefördert und die Familien bei den Teilnahmegebühren bezuschusst. Die zur Verfügung stehenden Plätze werden von den Eltern vollständig in Anspruch genommen.

6.3 Telearbeit

Durch das Angebot von Telearbeitsplätzen erhalten Mitarbeitende die Möglichkeit, Beruf und Familie im häuslichen Umfeld durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation besser in Einklang zu bringen. Eine seit 2011 geltende Dienstvereinbarung regelt die weiteren Voraussetzungen.

Zum Stichtag 30.06.2025 gab es 2.334 aktive VPN-Zugänge, d.h. Mitarbeitende, die von zu Hause aus arbeiten bzw. auf die Systemlandschaft des UKU zugreifen können. Eine getrennte Betrachtung nach Frauen und Männern ist hier allerdings nicht möglich.

6.4 Beruflicher Wiedereinstieg

Für Mitarbeitende in der Pflege wurde ein Fachkräftepool mit familienfreundlichen Arbeitszeiten eingeführt. Dies soll vor allem Eltern mit familiären Verpflichtungen einen erleichterten Wiedereinstieg ermöglichen.

Darüber hinaus wird der Berufseinstieg durch eine gezielte Einarbeitung sowie diverse Fort- und Weiterbildungen erleichtert.

6.5 Familienportal und easyfaM

Auf unserer Homepage finden die Beschäftigten vielfältige Informationen rund um das Thema „Beruf und Familie“. Das Familienportal wird ständig aktualisiert und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden angepasst. Auch Informationen über die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen sind enthalten. Das Portal ist für beurlaubte Beschäftigte ebenfalls einsehbar.

Für die Beschäftigten und Führungskräfte stehen darüber hinaus zur Erleichterung der Planung umfangreiche Gesprächsleitfäden zur Verfügung, die durch die wichtigsten Aspekte rund um Mutterschutz, Elternzeit und den Wiedereinstieg in den Beruf sowie die Pflege von Angehörigen führen.

Seit Dezember 2023 können Beschäftigte des UKU mit minderjährigen Kindern das easyfaM Elternprogramm kostenfrei nutzen. Das Programm vermittelt über Coachingvideos wirksame Methoden zu Erziehungs- und Organisationsthemen im Familienkontext. Neben dem E-Learning-Portal kann pro Familie ein Familienorganisationsboard bestellt werden, zudem findet einmal monatlich eine sog. Umsetzungsbegleitung, d.h. ein Austausch für die Eltern unter der Moderation von easyfaM statt. Ein weiterer Baustein des Programms ist zweimal jährlich ein Training für Führungskräfte, um für die besonderen Bedürfnisse der Beschäftigten mit (minderjährigen) Kindern zu sensibilisieren. Diese finden per Videokonferenz statt und werden aufgezeichnet, sodass verhinderte Führungskräfte die Inhalte im Nachhinein anschauen können.

6.6 Beratung

Die Beauftragte für Chancengleichheit berät Männer und Frauen zu Vereinbarkeitsthemen und Frauen zur Karriereentwicklung, Qualifizierung für Stellen mit höherer Eingruppierung, möglichen berufsbegleitenden Studiengängen und beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten. Bei jährlichen

Veranstaltungen werden sowohl Themen zu Pflegezeit und Familienpflegezeit wie auch Konsequenzen von Teilzeit auf die Rente thematisiert. Des Weiteren ist sie Ansprechpartnerin bei Konflikten im Kontext Arbeitsplatz und bei sexualisierter Belästigung.

Universitätsklinikum Ulm
Der Leitende Ärztliche Direktor

Ulm, 26. FEB. 2026



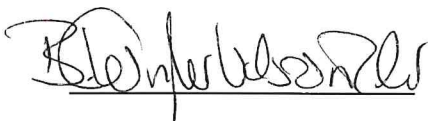
Prof. Dr. Udo X. Kaisers
Leitender Ärztlicher Direktor

Ulm, 26.02.2026



Christa Hohner
Kaufmännische Direktorin

Ulm, 03.03.2026



Barbara Klingler-Volswinkler
Beauftragte für Chancengleichheit

Ulm, 03.03.2026



Lukas Prötzel
Vorsitzender Personalrat