

Gender Equality Plan am LMU Klinikum



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....4

2. Rahmenbedingungen..... 5

 2.1 Rechtliche Aspekte 5

 2.2 Organisationsstrukturen..... 6

3. Aufbereitung anhand quantitativer Daten.....7

 3.1 Work Life Balance und Organisationskultur 7

 3.2 Personalgewinnung..... 12

 3.3 Gender Gleichgewicht in Führung und Entscheidungsfunktionen 12

 3.4 Gender Gleichgewicht in Forschung und Lehre..... 13

 3.5 Anti-Diskriminierungskonzept 14

4. Maßnahmen und Umsetzung am LMU Klinikum..... 15

5. Reflexion, Fazit und Unterschriften..... 17

6. Anhang..... 18

In dem vorliegenden Dokument wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf das generische Femininum und Maskulinum zurückgegriffen. Jegliche Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

1. Einleitung

Das Klinikum der Universität München (LMU Klinikum) zählt zu den größten Universitätsklinika in Deutschland und Europa. 11.000 Beschäftigte in ca. 50 Fachkliniken, Instituten und Abteilungen versorgen jährlich 500.000 Patienten mit Kompetenz, Fürsorge und Engagement. Herausragende Einrichtungen am LMU Klinikum sind unter anderem das onkologische Spitzenzentrum CCC-M und Bayerns größtes Transplantationszentrum TxM. Das LMU Klinikum ist als einziges Klinikum an allen Deutschen Zentren der Gesundheitsforschung beteiligt. Die Medizinische Fakultät und das LMU Klinikum leisten einen maßgeblichen Beitrag zur Exzellenzstrategie der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Die Führung des LMU Klinikums ist an ethischen, sozialen, ökologischen sowie wirtschaftlich und gesellschaftlich verantwortlichen Grundsätzen ausgerichtet. Ziel ist es, jeden einzelnen Patienten und die gesamte Gesellschaft in ihrem Bestreben nach Gesundheit und Lebensqualität bestmöglich zu unterstützen. Sicherergestellt wird dies durch ein herausragendes Niveau in der Forschung, Lehre und Patientenversorgung. Nachfolgend soll ein Einblick in die Leitlinien der jeweiligen Schwerpunkte gegeben werden:

Die Medizinische Forschung ist zusammen mit der Lehre der Kernauftrag universitärer Medizin. Das Klinikum bietet ein ideales Umfeld für internationale Spitzenforschung und wissenschaftliche Exzellenz. Dies zeigt sich insbesondere in den Forschungsergebnissen, welche in der Fachwelt eine hohe Anerkennung finden. Die Forschungsergebnisse reichen von Publikationen bis hin zu neuen Verfahren in Diagnostik und Therapie. Erwähnenswert ist auch die Art und Weise der Forschung: Innovation stellt ein hohes Gut dar. Diese Innovationen für alle Patienten verfügbar zu machen ist ein wichtiger Eckpfeiler der Forschung am LMU Klinikum.

Das modulare Medizinstudium an der LMU München (MeCuMLMU) zeichnet sich durch Praxisnähe und Interdisziplinarität aus. Auf dieser Grundlage werden alle Absolventen im Hinblick auf ihr Fachwissen und ihre klinisch-praktische Handlungsfähigkeit auf die Berufswelt vorbereitet. Ein umfangreiches Netzwerk mit stetigem Wissenstransfer auf nationaler und internationaler Ebene sorgt dabei für stetige Weiterentwicklung der Lehrangebote und stellt exzellente Möglichkeiten zur Nachwuchsförderung für Wissenschaft und Forschung in Medizin-, Zahnmedizin- und Masterstudiengängen sicher.

Die Gesundheit der Patienten, die dem LMU Klinikum ihr Vertrauen schenken, ist das höchste Gut. So ist es selbstverständlich, dass Patienten vom medizinischen Fortschritt und Innovationen profitieren. Dies zeichnet sich durch eine fachliche und ethische Qualitätsmedizin mit internationalem Anspruch und individueller Ausrichtung aus. Persönliche Zuwendung ist ebenso wichtig, wie kontinuierliche und verständliche Information. Das LMU Klinikum ist ein verlässlicher Partner, der nach transparenten und nachhaltigen Grundsätzen handelt.

Als Vertrauenspersonen übernehmen alle Beschäftigten Verantwortung für ihr Handeln, was fachliche Expertise, Verlässlichkeit und Engagement erfordert. Respektvoller Umgang miteinander prägt das interne Klima – in transparenter und kommunikativer Atmosphäre werden alle Beschäftigten gefordert und gefördert. Kontinuierliche Weiterentwicklung und die Chance auf fachliche und individuelle Entwicklung garantieren höchste Qualifikation und Motivation. Als Arbeitgeber messen wir der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine hohe Bedeutung bei. Jeder Einzelne ist Teil des Klinikums und trägt aktiv und eigenverantwortlich zum Fortschritt und zur Gestaltung eines positiven und erfolgsorientierten Arbeitsumfeldes bei.

Die im Vorherigen aufgezeigten Qualitätsziele sind fester Bestandteil der Politik des LMU Klinikums. Mit diesem vorliegenden Gender Equality Plan (GEP) 2022 - 2027 zeigt das LMU Klinikum auf, wie Gleichberechtigung und Diversität im Krankenhausumfeld in die Praxis umgesetzt wird. Es erfolgt zunächst eine Einordnung struktureller und organisatorischer Natur. Auf dieser Basis können die objektiven Daten zum aktuellen Status am Klinikum analysiert und bewertet werden. Gleichzeitig erfolgt anhand dessen eine Reflexion der bestehenden Maßnahmen im Hinblick auf zukünftige Strategien, Ziele und konkrete Maßnahmen zu ihrer Erreichung. Die Ausarbeitung der vorliegenden Arbeit wurde in der Abteilung Personal des LMU Klinikums zentralisiert. Aufgrund eines umfassenden und langjährigen Erfahrungsschatzes durch vielfältige Projekte mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie dem Fokus auf Work Life Balance liegt die Federführung in der Stabsstelle Arbeitszeit.

2. Rahmenbedingungen

Im Folgenden wird das Verhältnis von Gender Equality in Bezug auf Rahmenbedingungen und Organisationsstrukturen des LMU Klinikums herausgearbeitet. Hierfür werden zunächst die gesetzlichen Grundlagen skizziert, um dann exemplarisch die Umsetzung im öffentlichen Dienst vorzustellen. Daran anschließend werden die strukturellen Gegebenheiten des LMU Klinikums erläutert.

2.1 Rechtliche Aspekte

Im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland ist im Artikel 3 die Gleichstellung aller Menschen festgeschrieben: „(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Hinzu kommt das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleG). Dieses spezifiziert das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. So heißt es zum Beispiel, dass allen Beschäftigten, das impliziert sowohl Frauen als auch Männer, Möglichkeiten eröffnet werden, die Ausführung von familiären Pflichten neben dem Beruf zu erleichtern. Dies wird durch die Priorität der dienstlichen Belange eingerahmt. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlicht in seinem Schreiben zum Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (BGleG) einen Anwendungsrahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. „Hierzu zählen die in § 16 genannten Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen, also Teilzeitbeschäftigung, Präsenzzeitregelungen, Beurlaubung, Telearbeit und mobiles Arbeiten oder besondere Maßnahmen wie z.B. Langzeitkonten oder das Sabbatjahr“ (BFSFJ, 2017). Kennzeichnend sind aber nicht nur die Vorgaben in der Bundesverwaltung. Zusätzlich schreibt zum Beispiel das BGB die Freistellung und Lohnfortzahlung bei besonderen Familienereignissen vor, das SGB V die Freistellung und Lohnfortzahlung bei Erkrankung von Kindern für 10 Arbeitstage im Jahr, das Mutterschutzgesetz den bezahlten Mutterschutzurlaub vor und nach der Geburt, Arbeits-/Kündigungsschutz und Arbeitszeiten/Urlaubsanspruch (vgl. Backes-Gellner et al., 2003). Auch das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG) formuliert im Artikel 2:

„Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern wird nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) gefördert. 2Ziel der Förderung ist insbesondere

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken.“

Das Gleichstellungsgesetz wurde 1996 vom Bayerischen Landtag auf zehn Jahre befristet. Mit dem Gesetz zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes vom 23.05.2006 wird das Bayerische Gleichstellungsgesetz seit 01.07.2006 nunmehr unbefristet fortgeführt. Zur Umsetzung der wichtigsten Ziele wurden folgende Maßnahmen getroffen:

1. Erstellung eines Gleichstellungskonzepts im Abstand von jeweils fünf Jahren durch die Dienststelle in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit.
2. Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten für die Dauer von drei Jahren.

Das im Bayerischen Gleichstellungsgesetz enthaltene Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern wurde mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18.08.1996 durch den Bundesgesetzgeber ebenfalls aufgegriffen. Nach dem AGG dürfen Beschäftigte u. a. nicht mehr wegen des Geschlechts oder der sexuellen Gesinnung benachteiligt werden.

2.2 Organisationsstrukturen

Die maßgebliche leitende Instanz des LMU Klinikums stellt das Vorstandsgremium dar. Die Vorstandsmitglieder umfassen zum einen den Ärztlichen Direktor, welcher zusätzlich auch das Amt des Vorsitzenden des Vorstandes innehält. Zusätzlich sind im Vorstand der Kaufmännische Direktor sowie der Pflegedirektor vertreten. Komplettiert wird das Gremium durch den Dekan, welcher die Medizinische Fakultät im Vorstand vertritt.

Neben dem Vorstandsgremium stellt der Aufsichtsrat des LMU Klinikums eine weitere wichtige Instanz dar. Insgesamt umfasst der Aufsichtsrat sieben Mitglieder und einen stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden.

Durch das in Kraft tretende Bayerische Gleichstellungsgesetz am 01.07.1996 wurde auch im öffentlichen Dienst die Gleichstellung von Frau und Mann gesetzlich festgehalten und für zukünftige Maßnahmen zur Realisierung der Gleichstellung implementiert.

Dadurch ist unter vielen weiteren notwendigen Maßnahmen insbesondere eine deutliche Sensibilisierung für die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingetreten, um eine Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Dies gilt insbesondere für eine Angleichung der Karrierechancen und beruflichen Weiterentwicklungsmaßnahmen zwischen Frauen und Männern.

Obwohl der Gleichstellungsgedanke in der Gesellschaft innerhalb der letzten Jahre vorangeschritten ist, sind manche Ziele gesellschaftlich bei Weitem noch nicht vollständig erreicht.

Wie es die Rahmenbedingungen vorsehen, wird sowohl die Position der Gleichstellungsbeauftragte*in als auch die Leitung der Beschwerdestelle des AGG alle drei Jahre neu bestellt, um die damit verbundenen Aufgaben und Themengebiete für die befähigte Amtszeit zu realisieren und umzusetzen. Beide Positionen wurden am LMU Klinikum zum 15.06.2021 neu bestellt.

Eine Gleichstellungsbeauftragte ist eine in einer Organisation, beziehungsweise in einem Unternehmen beschäftigte Person, welche sich mit der Förderung und Durchsetzung der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern befasst (siehe Anhang). Das Amt wird in der Regel von einer Frau wahrgenommen, um die in diesem Themengebiet aufkommenden Interessen entsprechend vertreten zu können. Sie wirkt bei allen möglichen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Weiterführend ist sie an wichtigen Personalmaßnahmen (z.B. Einstellungen), organisatorischen und sozialen Angelegenheiten frühzeitig zu beteiligen und mit einzubinden. Ebenso fungiert sie als eine Art „Beratungsstelle“ für Frauen, welche sich Unterstützung und Beihilfe in deren beruflichem Fortkommen wünschen oder diese benötigen, um ihre beruflichen Ziele und den gewünschten Werdegang zu erreichen. Die Gleichstellungsbeauftragte befasst sich in der Regel auch mit verschiedenen Fällen von Benachteiligungen innerhalb einer Organisation. Neben diesen Aufgaben wird unter anderem auch das Gleichstellungskonzept von der Gleichstellungsbeauftragten teilweise verfasst und in die Wege geleitet. Sie hat das Recht, an allen gemeinsamen Monatsgesprächen zwischen Dienststelle und Personalrat beratend teilzunehmen (Art. 16 Abs. 2 Satz 2 Bayerisches Gleichstellungsgesetz - BayGIG). Auch die Einbindung in Verhandlungen von Dienstvereinbarungen ist für die Gleichstellungsbeauftragte von Relevanz, um ihr Fachwissen und ihre Themengebiete entsprechend für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einer Organisation zu vertreten.

3. Aufbereitung anhand quantitativer Daten

Im Folgenden wird die Vermittlung einer Work Life Balance im Rahmen der Organisationskultur des LMU Klinikums aufgezeigt. Untersucht wird die Geschlechterverteilung in verschiedenen Schlüsselpositionen. Hierfür werden zunächst aktuelle Zahlen auf Basis von Auswertungen skizziert, um dann exemplarisch ausgewählte Felder vorzustellen.

3.1 Work Life Balance und Organisationskultur

Das LMU Klinikum ist von 2012 bis 2015 durch das „audit berufundfamilie“ zertifiziert worden. Ziel dieser Zertifizierung stellte grundsätzlich die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Im Rahmen dessen konnten viele Maßnahmen angestoßen und weiterführend umgesetzt werden, welche in der entsprechenden Personalpolitik fest verankert wurden. Aufgrund einer damit einhergehenden Einschränkung der Flexibilität nimmt das LMU Klinikum nicht mehr an dem aufgeführten Audit teil. Dennoch stehen die Ziele und Maßnahmen, die im Rahmen dessen entlang von acht Handlungsfeldern entwickelt wurden, weiterhin im Fokus der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik. Im Einzelnen handelt es sich bei den Handlungsfeldern um die Bereiche Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Information und Kommunikation, Führung, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen sowie der Service für Familien. Die Orientierung am „audit berufundfamilie“ trug dazu bei, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aller Beschäftigten am LMU Klinikum zu verbessern und einem stetigen Anpassungsprozess zu unterziehen. Beispiele für Verbesserungsmaßnahmen, welche aus den genannten Handlungsfeldern abgeleitet werden können und in einer Dienstvereinbarung festgeschrieben wurden, stellen ein Ausbauprogramm für Kinderbetreuung, die Förderung einer familienbewussten Arbeitsorganisation und -kommunikation sowie die Einführung der alternierenden Telearbeit dar. Die Mehrheit der Maßnahmen existierte bereits vor der Einführung des „audits berufundfamilie“ in verschiedensten Ausprägungsformen. Diese wurden allerdings im Laufe der Jahre stetig ausgebaut, gefördert sowie weiterentwickelt.

Die Attraktivität eines Arbeitgebers wird maßgeblich durch das Angebot und die entsprechenden Maßnahmen im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie definiert. Den Maßnahmen wird im Laufe der Zeit eine immer größer werdende Bedeutung für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen in einem Unternehmen zugesprochen. Die Verbindung von der familiären mit der beruflichen Situation stellt oftmals eine erhebliche Barriere für Familien dar. Insbesondere Mütter, welche nach der Elternzeit wieder in das Berufsleben einsteigen möchten, werden vor hohe Anforderungen gestellt. Größtenteils wird die Erziehungsarbeit nach wie vor primär von der Mutter erbracht, was zu stärkeren Einschränkungen im Berufsleben führen kann. Aufgrund dieser Tatsache sind Politik und Arbeitgeber enorm gefordert, die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, um eine Beeinträchtigung der beruflichen Weiterentwicklung zu vermeiden. Im Zuge dessen stellen verschiedene Familienleistungen eine gewisse Grundversicherung für die Vereinbarkeit dar. Als Resultat der neuen Gesetzesregelungen zur Elternzeit und Elterngeld kann ebenso eine Inanspruchnahme von einer beruflichen Auszeit in Form der Elternzeit bei Männern festgestellt werden. Weiterhin ist davon auszugehen, dass in unserer stetig alternden Gesellschaft Beschäftigte künftig vermehrt Beurlaubungen oder Teilzeit für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger in Anspruch nehmen werden. Durch das zum 01.01.2015 in Kraft getretene Pflege- und Familienpflegezeitgesetz wurden gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen, welche in die betriebliche Organisationsstruktur integriert werden sollten. Dazu wurden am LMU Klinikum die gesetzlichen Regelungen in die bisherigen Prozesse eingebunden, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine bestmögliche Unterstützung in der anspruchsvollen Zeit der Pflege eines nahen Angehörigen zu bieten. Ein erfolgreicher Wiedereinstieg in das Berufsleben im Anschluss an die mögliche Elternzeit oder Pflegezeit erfordert eine an den familiären Bedürfnissen orientierte Personalpolitik. Für die Beschäftigten des LMU Klinikums wurde eine Informationswebsite innerhalb des Intranets eingerichtet, um hilfreiche und relevante Informationen und Angebote zur Thematik Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereitzustellen.

Eine entsprechende Dienstvereinbarung, welche zur Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf beiträgt, wird jährlich in Zusammenarbeit mit dem Personalrat erarbeitet und abgeschlossen.

Kinderbetreuungseinrichtungen am Klinikum

Eine wesentliche Voraussetzung für die Teilnahme beider Elternteile am Erwerbsleben, stellt eine zuverlässige und gesicherte Kinderbetreuung dar. Auch wenn in den letzten Jahren das System der Kinderbetreuung fortschreitend ausgebaut wurde, besteht nach wie vor ein Mangelangebot an Betreuungsmöglichkeiten. Insbesondere die Nachfrage nach Betreuungsmöglichkeiten für das Alter von acht Monaten bis zu drei Jahren, kann kaum gedeckt werden. Besonders innerhalb der bayerischen Landeshauptstadt München herrscht ein Mangel jener Betreuungsmöglichkeiten. Dies ist mitunter einer der Gründe, weshalb sich das Klinikum als großer lokaler Arbeitgeber verpflichtet sieht, dieser Problematik entgegen zu wirken. Bereits vor einigen Jahren wurden hierfür grundlegende Unternehmungen getroffen, um Betreuungsmöglichkeiten für Beschäftigte zu schaffen. Die Kinderkrippe „Kinderwelt“ eröffnete bereits im Jahr 2003 am Standort Großhadern und bietet derzeit für 48 Kinder im Alter von drei Monaten bis zum Eintritt in den Kindergarten eine ganztägige Betreuungsmöglichkeit an. Da die Nachfrage an arbeitsplatznahen Kinderbetreuungsmöglichkeiten stetig gestiegen ist, wurde im April 2015 eine zweite Kinderkrippe „Kinderstern“ am Standort Großhadern etabliert. Diese kann bei voller Besetzung ebenfalls 48 Krippenplätze zur Verfügung stellen. Beide Kinderkrippen sind im Jahr 2020 zusätzlich dem Förderkonzept der „Münchner Förderformel“ der Stadt München beigetreten. Dies hatte zum Ziel, eine erhebliche einkommensabhängige Beitragsentlastung für die Eltern zu erwirken. Für die Betreuung von Kindern der Altersgruppe zwischen drei und sechs Jahren werden in der Kindertagesstätte „Heiglhofstraße“ in Großhadern insgesamt 75 Kontingentplätze für Beschäftigte des LMU Klinikums bereitgestellt.

Weitere Möglichkeiten zur Kinderbetreuung werden auch am Standort Innenstadt angeboten. Für die verschiedenen Standorte der Kliniken am Campus Innenstadt des LMU Klinikums ermöglicht der Kindergarten „Affenbande“, in Zusammenarbeit mit dem Bayerischen Roten Kreuz Kreisverband München, insgesamt 25 Kindergartenplätze. Hier von stehen dem LMU Klinikum im Rahmen der Kooperation insgesamt 12 Betreuungsplätze zu. Für eine Betreuung von unter dreijährigen Kindern wurde im Jahr 2016 ein Kooperationsvertrag mit der Sira Munich gGmbH geschlossen. Somit stehen 10 Plätze in der Mini-Kita „Siralinis“ für Mitarbeiterkinder zur Verfügung. Des Weiteren besteht diese Kooperation mit der Sira Munich gGmbH auch für die Einrichtung „Siramaxis“, in welcher Kinder ab einem Alter von circa drei Jahren bis in den Übertritt in die Grundschule betreut werden. Auch hier werden 10 Plätze für Mitarbeiterkinder zu Verfügung gestellt. Für eine weitere Betreuungseinrichtung wurde aktuell im Jahr 2021 ein Kooperationsvertrag mit der Großtagespflege „Stadtigel“ geschlossen. Die „Stadtigel“ stellen Betreuungsplätze für Kinder von Beschäftigten des Klinikums im Alter bis zu drei Jahren sicher. Somit kann das LMU Klinikum vier zusätzliche Betreuungsplätze für die nachfrageintensive Altersklasse bis zum Eintritt in den Kindergarten zur Verfügung stellen.

Die nachfolgende Übersicht zeigt exemplarisch die Belegungssituation im Jahr 2022:

Einrichtung	Max. Belegkapazität	Tatsächlich genutzte Kapazität durch LMU Klinikum
Großtagespflege Stadtigel (IN)	10 Plätze	8 Plätze
Kinderkrippe Kinderstern (GH)	48 Krippenplätze	29 Plätze
Kinderkrippe Kinderwelt (GH)	48 Krippenplätze	36 Plätze
Kindertagesstätte Heiglhofstr. 68 (GH)	75 Belegplätze von 100 Kindergartenplätzen	77 Plätze
Kindergarten Affenbande (IN)	12 Belegplätze von 25 Kindergartenplätzen	7 Plätze
Mini-Kita Siralinis (IN)	10 Kinderkrippenplätze	4 Plätze
Mini-Kita Siramaxis (IN)	10 Kindergartenplätze	8 Plätze
Summe	213	169

In den Einrichtungen wird ein angemessener Betreuungsschlüssel eingehalten. Aufgrund offener Vakanzen in den Betreuungseinrichtungen können nicht alle Plätze vergeben werden. Zusätzlich erfolgen derzeit größere Bauarbeiten im Umkreis der Kinderkrippen. Auch dies hat zur Folge, dass nicht mehr Herbst-Plätze vergeben werden können.

Um auch eine Kinderbetreuung in Notfallsituationen gewährleisten zu können, wurde mit dem pme Familienservice im Februar 2008 eine Kooperation eingegangen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterführend unterstützt. Dies kann beispielsweise die Kinderbetreuung im Notfall, die Kinderbetreuung in den Ferien oder auch bei Erkrankung des Kindes betreffen. Im Auftrag des LMU Klinikums werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Beraterinnen und Beratern des pme Familienservices bei der Suche nach der passenden Kinderbetreuung unterstützt. Die Kosten für die Beratungs- und Vermittlungsleistungen trägt das LMU Klinikum, wobei die Betreuungskosten von den Eltern übernommen werden. Eine Notfallbetreuung stellen des Weiteren die „Back-up-Tage“ dar. In Summe dürfen diese bis zu 20 Tage pro Familie im Jahr kostenfrei genutzt werden. Bei den Back-up Tagen handelt es sich um eine einrichtungsbezogene Betreuung in Ausnahmesituationen.

Weiterhin wird bei der arbeitsorganisatorischen Planung und der damit verbundenen Urlaubsplanung nach § 7 des Bundesurlaubgesetzes generell Rücksicht auf Eltern schulpflichtiger Kinder genommen. In den Jahren von 2015 bis 2019 hat das LMU Klinikum beschäftigte Eltern bei der Kinderbetreuung am unterrichtsfreien Buß- und Betttag durch die Veranstaltung eines „Kindermitbringtages“ unterstützt. Schulkinder im Alter von sechs bis 12 Jahren können an diesem Tag am Klinikum betreut werden und lernen dabei den Arbeitgeber ihrer Eltern besser kennen. Ein buntes Rahmenprogramm gibt den teilnehmenden Kindern einen Einblick hinter die Kulissen des Klinikalltags. Leider mussten die „Kindermitbringtage“ in den letzten drei Jahren aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie und den damit verbundenen zahlreichen Regelungen für Kliniken abgesagt werden. Um eine Betreuung besonders in der Ferienzeit zu ermöglichen, wurde im Sommer 2021 am Campus Großhadern erstmalig ein hausinternes Ferienprogramm angeboten, welches im Jahr 2021 und auch im Jahr 2022 trotz vorherrschender Corona-Pandemie realisiert werden konnte. Innerhalb der Sommerferien konnte in den Räumlichkeiten und in der Gartenanlage der betrieblichen Kinderkrippe „Kinderstern“ ein zweiwöchiges Ferienprogramm für Mitarbeiter-Kinder der Altersklasse von sechs bis zehn Jahren angeboten werden. Kooperationspartner für die Ferienbetreuung stellte der AWO Kreisverband München-Land e.V. dar. Innerhalb der ersten Woche der Ferienspiele nahmen zehn Kinder teil. Die zweite Woche wurde von dreizehn Familien als unterstützende Betreuungsmaßnahme in den Sommerferien in Anspruch genommen. Eine Ausweitung dieser internen Betreuungsmöglichkeit zu Ferien- beziehungsweise Schließzeiten von Schulen, Kitas, Kindergärten etc., wird zur Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt.

Ausstieg vor dem Mutterschutz, der Elternzeit oder der Beurlaubung

Werdende Eltern erhalten durch das Klinikum seit dem Jahr 2014 ein Elternpaket, in dem alle wichtigen Informationen rund um das Thema Schwangerschaft, Elterngeld, Mutterschutz und Elternzeit enthalten sind. Die vom Klinikum erstellte Broschüre „Leitfaden für werdende Eltern“ informiert die Beschäftigten über alle relevanten Eckdaten, die beispielsweise bei der Meldung einer Schwangerschaft oder der Beantragung der Elternzeit oder des Elterngeldes zu beachten sind. Natürlich können sich die Beschäftigten auch in der Abteilung Personal umfassend beraten lassen. Ziel ist es, ein Gesamtpaket mit gesetzlichen Leitfäden sowie mit dem internen „Leitfaden für werdende Eltern“ den Beschäftigten zur Unterstützung zu bieten. Um den vorübergehenden Ausstieg aus dem Berufsleben vor dem Mutterschutz, der Elternzeit oder einer Beurlaubung zur Pflege eines nahen Angehörigen zu erleichtern, ist es sinnvoll, frühzeitig in Austausch mit den Führungskräften zu treten. Um diesem Ausstiegsgespräch einen strukturierten Rahmen inklusive aller zu berücksichtigenden Aspekte (z.B. rechtliche Folgen, gegenseitige Erwartungen, Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontakts, Weiterbildungsmaßnahmen) zu geben, bietet der Vorbereitungsbogen für ein anlassbezogenes Mitarbeitergespräch eine entsprechende Hilfestellung für die Führungskräfte und die Beschäftigten. Dieser kann für die Gesprächsführung als Leitfaden und zur Dokumentation verwendet werden.

Wiedereinstieg nach Elternzeit

Künftig wird dem Wiedereinstieg in das Berufsleben, in Folge einer familiären Auszeit, eine noch größere Bedeutung zukommen. Besonders in Zeiten des Fachkräftemangels in einigen Berufsfeldern des Gesundheitssektors kann dies einen entscheidenden Faktor darstellen. Bereits innerhalb der letzten Jahre war festzustellen, dass immer mehr Frauen Berufstätigkeit und Kinderbetreuung miteinander verbinden wollen. Dies kann hauptsächlich auf veränderte Rahmenbedingungen in Bezug auf das Familien- und Berufsleben zurückgeführt werden. Eine wichtige Rolle spielt hierbei beispielsweise die demographische Entwicklung, die veränderten Familienstrukturen, der Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit und beruflicher Selbstverwirklichung, sowie einer höheren Qualifikation. Für das LMU Klinikum ist es daher von großer Bedeutung, Beschäftigten den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern, indem es sie bei der Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Möglichkeiten zur Inanspruchnahme der Elternzeit und bei der Rückkehr zu ihrem Arbeitsplatz, unterstützt. Am LMU Klinikum werden bereits seit mehreren Jahren verschiedene Maßnahmen angeboten, die es den Beschäftigten ermöglichen, so schnell und reibungslos wie möglich in das angestrebte Berufsleben zurückzukehren. Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitbeschäftigungen oder Mobile Arbeit sind in diesem Zusammenhang durchaus geeignete und vielfach genutzte Maßnahmen. Den Beschäftigten wird somit die Möglichkeit gegeben, schnell ins Berufsleben zurückzukehren und dieses mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren. Darüber hinaus haben die Beschäftigten die Möglichkeit, an diversen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, um ihre fachliche Qualifikation und persönliche Weiterentwicklung zu fördern. Mit diesen Maßnahmen können sowohl die Motivation und das Engagement, als auch die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht werden. Schlussendlich können die genannten Maßnahmen als positiver Faktor für den Erfolg des Unternehmens ausgemacht werden, da diese als Schlüsselkompetenz fungieren.

Pflege eines nahen Angehörigen

Die Gesetzesänderungen des Pflege- und Familienpflegezeitgesetzes zum 01.01.2015 schaffen für Betroffene neue Rahmenbedingungen in Bezug auf die Pflege naher Angehöriger. Das LMU Klinikum hat die gesetzlichen Neuregelungen aufgegriffen und in die bestehenden Prozesse integriert. Die Pflege von Angehörigen beansprucht sehr viel Zeit und stellt zudem eine große organisatorische Herausforderung dar. Aus diesem Grund möchte das LMU Klinikum den Beschäftigten, welche sich in einer Pflegesituation befinden, die bestmögliche Unterstützung bieten. Auf der internen Webseite unter dem Thema Beruf und Familie, stehen bereits alle relevanten Informationen zur Pflege eines Angehörigen aufgelistet. Betroffene können so die für sie passende Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung im Rahmen des Pflege- bzw. Familienpflegezeitgesetzes finden. Es ist den Betroffenen jederzeit möglich, ein Beratungsgespräch in der Personalabteilung wahrzunehmen und sich entsprechendes Informationsmaterial als Unterstützung einzuholen. Dieses wird jederzeit von der Servicestelle für Beruf und Familie zur Verfügung gestellt und ausgehändigt. Ergänzend dazu wurde ein Leitfaden zur Pflege eines nahen Angehörigen gestaltet, um Beschäftigten alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten sowie die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen zusammenfassend darzustellen.

Alternierende Telearbeit / Mobiles Arbeiten

Eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind ein geeigneter Arbeitsplatz und geeignete Arbeitszeiten. Im März 2016 wurde am Klinikum eine Dienstvereinbarung über die Telearbeit geschlossen. Durch jene Vereinbarung haben die Beschäftigten des LMU Klinikums zukünftig die Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeit zu Hause zu erledigen, um eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben gewährleisten zu können. Grundsätzlich dürfen alle Beschäftigten des Klinikums an der Telearbeit teilnehmen. Davon ausgenommen sind die Beschäftigten, deren Dienstaufgaben eine durchgängige persönliche Präsenz innerhalb der Dienststelle erfordern. Um einen Telearbeitsplatz erhalten zu können, ist das Vorliegen von familiären oder sozialen Gründen eine wichtige Voraussetzung. Diese Gründe sind insbesondere: Die Betreuung eines Kindes unter 16 Jahren, die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen, eine Rehabilitation / Wiedereingliederung, eine Schwerbehinderung, eine Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX oder eine durch amtsärztliches Gutachten anerkannte Leistungsminderung oder eine

Schwangerschaft. Beschäftigte, die an der erläuterten Telearbeit teilnehmen, können ihre Arbeitsleistung in einem Umfang von bis zu 60% der wöchentlichen Arbeitszeit am heimischen Arbeitsplatz erbringen. Das heißt im Falle einer Vollzeitarbeitskraft mit einer wöchentlichen Arbeitsleistung, erbracht an fünf Tagen, können maximal drei Tage pro Woche an genannten Telearbeitsplatz geleistet werden. Diese Vorgehensweise bezweckt einerseits ein familienfreundliches und flexibles Arbeiten und andererseits die Vermeidung eines sozialen Ausschlusses vom betrieblichen Umfeld.

Durch das Aufkommen der Corona Pandemie im Jahre 2020 traf das Klinikum Vorkehrungen zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Mitarbeitende ohne Präsenznotwendigkeit im Klinikum und ohne Tätigkeit in der Krankenversorgung bzw. nur mit Tätigkeiten, die ohne Einschränkung von zuhause erledigt werden können, konnten Mobile Arbeit beantragen. Die Entscheidung oblag grundsätzlich der jeweiligen Führungskraft. Die Sozialkriterien waren weiterhin ausschlaggebend für den Zugang zur Mobilen Arbeit. Ein umfangreiches, dokumentiertes und prüfbares Gesamtkonzept durch den jeweiligen Leiter der Einheit zur Festlegung der zur erbringenden Arbeitsleistung des Mitarbeiters während der Mobilen Arbeit und mit belegtem Prozess zur Evaluation der erbrachten Arbeitsleistung wurden vorausgesetzt. Aufgrund der pandemischen Entwicklung wurde seitens der Dienststelle beschlossen, die Dienstvereinbarung zu überarbeiten. Die Anpassungen des temporären Mobilen Arbeitens sollten in die neue Dienstvereinbarung übernommen werden. Zweck dieser Dienstvereinbarung ist die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie. Durch den Abschluss der Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit kann sich das LMU Klinikum als flexibler und attraktiver Arbeitgeber am Arbeitnehmermarkt platzieren.

Teilzeitbeschäftigung

Es gibt verschiedene Möglichkeiten der modernen Arbeitsorganisation, mit denen ein Gleichgewicht zwischen persönlichen Bedürfnissen und betrieblichen Anforderungen geschaffen werden kann. Eine davon besteht in der Teilzeitarbeit, welche eine kürzere Wochenarbeitszeit im Vergleich zu Vollzeitarbeitnehmern beinhaltet. Personalverantwortliche und Führungskräfte versuchen stets, die Teilzeitanträge nach den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten auszurichten. Wünsche nach Erhöhung von Arbeitszeiteinheiten werden im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigt. Für das LMU Klinikum ist die Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitarbeitnehmer von großer Bedeutung. Das bedeutet, dass Teilzeitbeschäftigte in Hinblick auf ihre Karrierechancen nicht benachteiligt, sondern in ihrem beruflichen Aufstieg gleichermaßen berücksichtigt werden. Darüber hinaus erhalten sie anteilig ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit dieselben tariflichen Leistungen wie Vollbeschäftigte.

Flexible Arbeitszeit

Aktuell gibt es am LMU Klinikum verschiedene Arten der Zeiterfassung. Seit Dezember 2004 besteht die Dienstvereinbarung „Arbeitszeiten im Klinikum“, die den Beschäftigten im Rahmen einer Gleitzeitregelung einen größeren Freiraum hinsichtlich ihrer Zeiteinteilung verschaffen soll. Ziel ist es, die Bedürfnisse der Beschäftigten sowie die dienstlichen Erfordernisse soweit wie möglich in Einklang zu bringen. Innerhalb der Dienstvereinbarung wurden Präsenz- und Pausenzeiten, der Gleitzeitrahmen sowie der Umgang mit festen Arbeitszeiten festgehalten. Somit haben die Beschäftigten die Möglichkeit im Rahmen der vorgegebenen zeitlichen Grenzen, ihren Dienstbeginn und das Dienstende sowie die Lage ihrer Mittagspause frei zu gestalten. Eine Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung besteht seit 2017. Das LMU Klinikum ist Mitglied im Verband der deutschen Universitätsklinika und engagiert sich für einen Austausch aktueller Themen rund um das Thema Arbeitszeiten mit den Universitätsklinika in Deutschland. Durch die Interaktion mit diesen können neue Erkenntnisse bei der Arbeitszeitgestaltung gewonnen und eine Übernahme in den betrieblichen Ablauf des LMU Klinikums überprüft werden. Im Frühjahr und im Herbst eines jeden Jahres findet hierzu ein Treffen der Mitglieder statt.

Sabbatical

Das Sabbatjahr-Modell stellt eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung dar. Arbeitszeit wird über einen gewissen Zeitraum angespart, um sie für eine längere Freistellung von der Arbeit zu verwenden. Diese Form der Arbeitszeitflexibilisierung kann aus verschiedenen Gründen interessant für Beschäftigte sein, z.B. um sich der Kindererziehung oder Pflege von Personen zu widmen, aus gesundheitlichen Gründen oder um einen früheren Eintritt in den Ruhestand zu erreichen. Das Sabbatjahr kann in verschiedenen Varianten umgesetzt werden, über die die Abteilung Personal informiert. Vom Sabbatjahr-Modell kann auf Antrag Gebrauch gemacht werden, sofern keine dienstlichen bzw. betrieblichen Gründe entgegenstehen (d.h. ein reibungsloser Dienstbetrieb auch während der Freistellungsphase sichergestellt werden kann).

3.2 Personalgewinnung

Die Personalgewinnung beginnt im Regelfall mit einem geäußerten Bedarf. Dieser Bedarf wird mithilfe einer Stellenausschreibung konkretisiert. Um eine Stellenausschreibung anzufertigen, ist es zwingend notwendig, sich im Vorhinein über organisatorische und personalwirtschaftliche Aspekte klar zu werden.

Stellenausschreibungen werden am LMU Klinikum gemäß Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes: „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“ grundsätzlich ausgeschrieben. Dies erfolgt je nach Notwendigkeit im Intranet oder im Internet. Die getätigten Stellenausschreibungen entsprechen dabei den Anforderungen des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) und dem inzwischen in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Eine besondere Wichtigkeit wird hierbei der geschlechtergerechten Sprache zugeschrieben.

Bei der Entscheidung für bestimmte Bewerber wird das Prinzip der Bestenauslese nach Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes berücksichtigt: „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“. Bei Beschäftigten, die ihre Berufstätigkeit zur Erfüllung von Familienaufgaben unterbrochen haben, werden auch Qualifikation und Erfahrungen aus Betreuungs- und Pflegeaufgaben berücksichtigt.

Für den Bereich der Kaufmännischen Direktion werden seit dem Jahr 2010 im Rahmen von Traineeprogrammen Nachwuchsführungskräfte gefördert. Ziel ist es, Hochschulabsolventinnen und -absolventen auf die Übernahme von Fach- und Führungspositionen im Krankenhausmanagement des Klinikums vorzubereiten. Der Einsatz der Trainees erfolgt in den wichtigsten Bereichen der Kaufmännischen Direktion und der Pflegedirektion, wobei neben der Vermittlung von Routinetätigkeiten ebenso projektbezogene Aufgaben mit sukzessiver Steigerung der Verantwortung Inhalte des Programms sind. Derzeit sind drei weibliche und ein männlicher Trainee im Einsatz.

3.3 Gender Gleichgewicht in Führung und Entscheidungsfunktionen

Fakultätsrat

Der Fakultätsrat ist neben den Dekanen das zentrale Organ der Fakultät. Er ist zuständig in allen Angelegenheiten der Fakultät, für die nicht die Zuständigkeit der Dekanin oder des Dekans oder eines anderen Organs der Fakultät bestimmt ist. Der Fakultätsrat berät in Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung.

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass im Fakultätsrat eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern besteht. In der derzeitigen Amtszeit vom 1.10.2022 sind 13 von 54 Mitgliedern des Fakultätsrats weiblich (24%). Die Frauenbeauftragte der Fakultät und ihre ständige Vertreterin gehören dem Fakultätsrat qua Amt an.

Forschungskommission

Im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung ist die Forschungskommission ein wichtiges Steuerungsinstrument der Fakultät. Sie wirkt an der Entwicklung des Forschungsprofils und der Forschungsstrategie, der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der leistungsbezogenen Mittelverteilung mit. Sie berät den Dekan unter

anderem bezüglich der Bildung von Forschungsschwerpunkten, der Einrichtung von Forschungsverbünden, der Einrichtung und Verteilung von zentralen Forschungsflächen, der Einrichtung und Überwachung von Kompetenz- und Serviceeinheiten, der Entwicklung von Qualitätskriterien für die wissenschaftliche Qualität von Promotionen und Habilitationen, der Öffentlichkeitsarbeit und der Förderung und Gleichstellung von Frauen in der Forschung.

In der derzeitigen Amtszeit vom 1.10.2022 bis 30.09.2025 sind 11 von 38 Mitgliedern der Forschungskommission weiblich (29%).

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass in der Forschungskommission eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern besteht. Bei der Neubestellung von Mitgliedern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung und Befähigung bevorzugt. In den vergangenen Jahren wurde dadurch eine stetige Steigerung sowohl der Gesamtzahl als auch des Anteils von Frauen erreicht:

	2007	2010	2016	2019	2022
Anzahl weiblich	0	7 ↑	7 →	8 ↑	11 ↑
Anzahl männlich	16	38	27	30	27
% weiblich	0%	16% ↑	21% ↑	21% →	29% ↑

Zusätzlich ist die Frauenbeauftragte ständiger Gast der Forschungskommission ex officio.

3.4 Gender Gleichgewicht in Forschung und Lehre

Kaskadenmodell

Die Hochschule fördert aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächergruppen und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dabei soll auf der Grundlage des Kaskadenmodells der Anteil von Frauen in Wissenschaft und Kunst weiter erhöht werden. Ziel ist die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern (Parität). Die Hochschulleitung legt für die jeweiligen Fächergruppen im Einvernehmen mit dem Fakultätsrat eine Zielvorgabe für den Frauenanteil für alle Ebenen inklusive der wissenschaftlichen Qualifikationsstellen für längstens vier Jahre fest. Als Referenzquote für die Zielvorgabe dient der Frauenanteil der jeweils direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe. Die Hochschule strebt an, bei der Besetzung von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen und Professuren in den einzelnen Fächergruppen mindestens den Frauenanteil der jeweiligen Zielvorgabe zu erreichen. (BayHIG Art. 23)

Der **Status Quo** am LMU Klinikum stellt sich wie folgt dar:

	Studierende SoSe 2022*	Promotionen 2021	Habilitationen 2021	C3/W2 1.5.2022	C4/W3 1.5.2022
Anzahl weiblich	2.148	297	20	25	6
Anzahl männlich	1.106	182	36	67	33
% Weiblich	66%	62%	36%	27%	15%

* Medizin Klinik Staatsexamen plus Zahnmedizin Staatsexamen

Hier zeigt sich bereits ein Überhang an weiblichen Studierenden und weiblichen Promovierenden, in den für eine Forschungskarriere relevanten Qualifizierungsstufen ab Habilitation wird das Paritätsziel jedoch verfehlt und insbesondere bei den Professorinnen und Lehrstuhlinhaberinnen.

Bei den **Neuberufungen** 2016 bis 2020 wurde im Bereich W3 mit einem Frauenanteil von 18% das Kaskadenziel von 27% deutlich verfehlt. Ebenso wurde im Bereich W2 mit einem Frauenanteil von 22% das Kaskadenziel von 36% deutlich verfehlt.

Frauenförderung aus Haushaltsmitteln

Das LMU Klinikum fördert weibliche C3/W2 Professorinnen mit Haushaltsmitteln aus dem Landesführungsbetrag für Forschung und Lehre mit einem Betrag in Höhe von 50 Tsd. Euro pro Professorin und Jahr, in einer Gesamthöhe von 1,3 Mio. Euro pro Jahr.

Frauenförderung im Rahmen der Leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM)

Im Rahmen der leistungs- und belastungsorientierten Mittelvergabe in der Universitätsmedizin werden im Freistaat Bayern jährlich 12 Mio. Euro für Frauenförderung eingesetzt, gemessen an den weiblichen Habilitationen und dem Bestand an weiblichen Professorinnen.

Das LMU Klinikum rangiert im Jahr 2021 mit einem Anteil von 31% aller im Freistaat habilitierten Frauen gleichauf mit der TUM (31%) und vor Regensburg (15%), Würzburg (13%) und Erlangen (11%).

Am LMU Klinikum waren zum Stichtag 1.10.2021 insgesamt 32 Professuren weiblich besetzt, davon 6 C4/W3 und 26 C3/W2. In der leistungsorientierten Mittelvergabe des Freistaats Bayern mit doppelt gewichteten C4/W3 rangiert das LMU Klinikum mit 28% aller in Bayern berufenen Professorinnen damit vor Würzburg (27%), TUM (19%), Erlangen (18%), und Regensburg (8%).

3.5 Anti-Diskriminierungskonzept

Seit dem Jahre 2011 findet am LMU Klinikum eine Dienstvereinbarung über die Vermeidung von Mobbing, Schikane und sexuelle Belästigung Anwendung. Die Dienstvereinbarung wurde in Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle und dem Personalrat erarbeitet. Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, das Bewusstsein aller Beschäftigten, Führungskräfte und Funktionsträger zu schärfen und sicherzustellen, dass Fälle von Mobbing, Diskriminierung und Schikane geahndet werden und so ein menschenwürdiges Miteinander am Arbeitsplatz nicht nachhaltig zerstört werden kann. Um ein besseres Verständnis dieser Thematik zu bewirken, werden zentrale Begriffe zunächst grundlegend definiert. Unterschieden wird zwischen Mobbing, Schikane und sexueller Belästigung. Mobbing stellt hierbei das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte dar. Schikane ist ein Handeln, das ausschließlich den Zweck verfolgt, einem anderen Schaden zuzufügen. Sexuelle Belästigung hingegen ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören. Sexuelle Belästigung bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Im Rahmen der Dienstvereinbarung wurde ein Regelwerk geschaffen, wie mit etwaigen Vorfällen nach den oben aufgezeigten Definitionen zu verfahren ist. In einem ersten Initiativeschritt führt die Führungskraft bei begründetem Verdacht, dass zwischen Beschäftigten Mobbing oder Schikane vorliegt, ein Gespräch mit allen mutmaßlichen Beteiligten. In einem zweiten Schritt, der als Lösungsansatz deklariert wird, werden spezifische Maßnahmen festgelegt, welche einen konkreten Zeitplan beinhalten sollen. Der dritte Schritt beinhaltet die Überwachung, der zuvor festgelegten Maßnahmen. Im vierten Schritt wird evaluiert, ob die Lösungsansätze erfolgreich in die Praxis übertragen werden konnten. Ist dies nicht der Fall, so ist die nächsthöhere Führungskraft über die Situation zu informieren. Abschließend unternimmt diese Führungskraft einen Lösungsversuch. Erzielt dieser Lösungsansatz nicht das gewünschte Ergebnis, obliegt es dem betroffenen Beschäftigten, den Klinikumsvorstand zu informieren. Bei dieser Vorgehensweise sind der Personalrat sowie das betriebliche Konfliktmanagement involviert.

Das Verfahren zur sexuellen Belästigung sieht vor, dass bei einem hinreichenden Verdacht einer Pflichtverletzung unverzüglich die Leitung des Teams Arbeitsrecht der Abteilung Personal zu informieren ist. Innerhalb dieser Zuständigkeit werden geeignete Maßnahmen ergriffen.

Die im Vorherigen dargelegten Ausführungen zeigen, dass das LMU Klinikum bereits erheblichen Aufwand betrieben hat, um ein Arbeitsklima zu schaffen, welches sich durch partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet. Gerade durch die aktuelle Relevanz sollte der Sichtbarkeit solcher Konzepte ein höherer Stellenwert zugeschrieben werden. Hierunter fallen zum einen Verhaltensrichtlinien, welche zum Beispiel in Form eines Flyers gegen Aggression, Gewalt und sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz vermittelt werden, zum anderen vielfältige Anlaufstellen, wie die Beratungsstelle für Beschäftigte und das Konfliktmanagement des LMU Klinikums. Ein wichtiger Aspekt ist ebenfalls das Aufbauen von Kompetenzen und ein lebenslanges Lernen. Das LMU Klinikum bietet in diesem Rahmen Trainings zu Weiterbildung von sozialen Kompetenzen, interkultureller Kommunikation und Deeskalationsmanagement.

4. Maßnahmen und Umsetzung am LMU Klinikum

Betrachtet man nun die oben beschriebenen Ergebnisse und ordnet sie vor dem Hintergrund der Rahmenbedingungen ein, lassen sich folgende Erkenntnisse zusammentragen: im ausführlich angelegten Kapitel über die Rahmenbedingungen wurde festgehalten, dass die Gleichstellung am LMU Klinikum grundsätzlich durch die Gesetzgebung geregelt ist. Besonders erwähnenswert ist hier nochmals das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, welches in seinem Schreiben zum Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (BGleG) einen Anwendungsrahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit veröffentlicht. „Hierzu zählen die in § 16 genannten Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen, also Teilzeitbeschäftigung, Präsenzzeitregelungen, Beurlaubung, Telearbeit und mobiles Arbeiten oder besondere Maßnahmen wie z.B. Langzeitkonten oder das Sabbatjahr“ (BFSFJ, 2017). Viele der Thematiken des Anwendungsrahmens werden durch Dienstvereinbarungen spezifiziert. Diese werden in Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat angefertigt. Die beschriebene Vorgehensweise basiert auf dem Personalvertretungsrecht. Dies sieht vor, dass Dienstvereinbarungen ferner zulässig für Regelungen zur Umsetzung des § 167 Abs. 2 SGB IX, des betrieblichen Gesundheitsmanagements und für Regelungen nach §§ 7 und 12 des Arbeitszeitgesetzes sind, soweit ein Tarifvertrag dies vorsieht. Der Abschluss einer Dienstvereinbarung kann zweckmäßig sein, weil so Überlegungen und Vorstellungen beider Partner zur Durchführung der Angelegenheit gesammelt und diskutiert werden können und in die Vereinbarung einfließen. So wird sichergestellt, dass sowohl dienstliche Notwendigkeiten als auch Personalinteressen berücksichtigt werden. Dienstvereinbarungen, die Thematiken der Gender Equality beinhalten, sind am LMU Klinikum die folgenden:

- Dienstvereinbarung über die Urlaubsplanung
- Dienstvereinbarung über die Arbeitszeiten
- Dienstvereinbarung über die Vermeidung von Mobbing, Schikane und sexuelle Belästigung
- Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung
- Dienstvereinbarung zur Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf
- Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit

Eine weitere festgeschriebene Maßnahme ist das Gleichstellungskonzept. Mit dem in Kraft treten des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes am 01.07.1996 wurde im öffentlichen Dienst das Bewusstsein für die Gleichstellung von Frauen und Männern gesetzt. Dadurch ist eine deutliche Sensibilisierung für die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingetreten. Das vom LMU Klinikum verfolgte Konzept bezüglich des Gleichstellungsgesetzes präsentiert neben aktuellen Personalstatistiken ebenfalls die umgesetzten Maßnahmen und zukünftigen Ziele. Die Koordination erfolgt durch die Gleichstellungsbeauftragten. Das Gleichstellungskonzept wird für den Zeitraum von

fünf Jahren verfasst. Aktuell findet das Gleichstellungskonzept über den Zeitraum 2021 bis 2026 Anwendung. Der Gesetzauftrag für die Erstellung des Gleichstellungskonzeptes lautet:

- Die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich mit den männlichen Beschäftigten zu beschreiben;
- die vorhandenen Unterschiede in der Beschäftigtensituation darzustellen;
- die Entwicklung von Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen;
- Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzunehmen.

Das Gleichstellungskonzept von 2021 beinhaltet eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation der Beschäftigung von Frauen und Männern. Es formuliert Zielvorgaben für die Erhöhung von Frauenanteilen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In der zukünftigen Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes 2021 - 2026 werden Ziele definiert und davon ausgehend Maßnahmen zu deren Erreichung festgelegt. Der Schwerpunkt dieses Gleichstellungskonzeptes liegt beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

5. Reflexion, Fazit und Unterschriften

In diesem letzten Gliederungsabschnitt des vorliegenden GEPs des LMU Klinikums sollen die zentralen Ergebnisse zusammenfassend dargestellt und diskutiert werden. Anschließend soll eine kritische Betrachtung an die Maßnahmen angelegt werden. Ziel ist es, mögliche Lücken während der Bearbeitung aufdecken zu können und diese bspw. vorbeugend für weitere Arbeiten auf dem Gebiet zur Fehlervermeidung bereit zu stellen. Des Weiteren soll diese kritische Reflektion auch dazu dienen, die Wertigkeit der Ergebnisse zu evaluieren.

Aus der zuvor ausführlich dargestellten Auswertung und der jeweiligen anschließenden Diskussion dieser Forschungsergebnisse konnten die zuvor festgelegten Themenbereiche zufriedenstellend bearbeitet werden. Die Antwort auf die Frage, was in puncto Gleichberechtigung verbessert werden könne, setzt sich am besten daraus zusammen, wie bis dato vorgegangen wurde und welche Probleme dabei möglicherweise aufgetreten sind. Im vorherigen Kapitel wurden die Maßnahmen und die Umsetzung eingehend dargelegt. Bei der Recherche und Aufbereitung der verschiedenen Themen, wurde erkennbar, dass eine Vielzahl an konkreten Maßnahmen in die Tat umgesetzt wurde. Hervorzuheben sind hier insbesondere die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies leisten einen wichtigen Beitrag, um Frauen und Männer den gleichen Zugang zum Erwerbsleben nach der Elternzeit zu ermöglichen. Allgemein wird die Gleichberechtigung am LMU Klinikum deutlich in Form von unterschiedlichen Dienstvereinbarungen verschriftlicht. Allerdings zeigt sich in der Darlegung des aktuellen Ist-Zustandes, dass die gleichberechtigte Teilhabe an gewissen Positionen noch nicht vollständig in die Praxis umgesetzt ist. Dies wird besonders sichtbar an der momentanen Verfehlung des Kaskadenziels. Unter Einbeziehung relevanter Schnittstellen wurden solche Defizite im Rahmen der Erstellung des GEPs bereits diskutiert. Das Verfassen des GEPs wird am LMU Klinikum als Chance gesehen, etwaige Missstände aufzudecken und diese verantwortungsbewusst in Veränderungsprozessen zu beheben. Die Sichtbarkeit und das Bewusstsein über diese Aktionen muss in Zeiten des gesellschaftlichen Wandels noch weiter in den Vordergrund gerückt werden. Hinreichende Überlegungen und Reflexionen hierzu werden den Umsetzungsprozess in den nächsten drei Jahren leiten.

München, 15.12.2022



Prof. Dr. Markus M. Lerch
Ärztlicher Direktor
und Vorsitzender des Vorstands



Herr Markus Zendler
Kaufmännischer Direktor



Herr Alfred Holderied
Pflegedirektor (komm.)



Prof. Dr. Thomas Gudermann
Dekan der Medizinischen Fakultät

6. Anhang

Aufgaben, Rechtsstellung und Amtszugang der Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 15 ff BayGIG im Vergleich zur Frauenbeauftragten nach Art. 4 BayHSchG

Aufgaben	
Frauenbeauftragte nach Art. 4 BayHSchG	
Art. 4 Abs. 2 Satz 1 BayHSchG: Frauenbeauftragte achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Art. 4 Abs. 1 BayHSchG. (Art. 4 Abs. 1 BayHSchG: Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft.)	
Rechtsstellung	
Art. 4 Abs. 2 Sätze 2 ff. BayHSchG: Für die Hochschule gewählte Frauenbeauftragte gehören der Erweiterten Hochschulleitung und dem Senat, für die Fakultäten gewählte Frauenbeauftragte dem Fakultätsrat und den Berufungsausschüssen (Art. 18 Abs. 4 Satz 2 BayHSchPG) als stimmberechtigte Mitglieder an. Im Übrigen regelt die Grundordnung die Mitwirkung der Frauenbeauftragten in sonstigen Gremien; sie kann vorsehen, dass für Frauenbeauftragte stellvertretende Frauenbeauftragte bestellt werden. Art. 4 Abs. 3 BayHSchG: Die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten der Hochschule und der Fakultäten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. Frauenbeauftragte sind für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten.	
Gleichstellungsbeauftragte nach Art. 15 ff. BayGIG	
Art. 17 BayGIG: (1) Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer. (2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. (3) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.	
Rechtsstellung	
Art. 16 BayGIG: (1) Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen. Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das nichtwissenschaftliche Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung oder zur Leitung der Personalabteilung möglich. (2) Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil. (3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei. Eine dienstliche Beurteilung der Tätigkeit erfolgt nur auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten.	
Amtszugang	
Wahl nach Art. 4 Abs. 2 Satz 2 BayHSchG	
Sonstiges	
S. zur Tätigkeit im Berufungsausschuss Art. 18 Abs. 4 Satz 2 BayHSchPG	

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht ohne Einwilligung der Betroffenen personenbezogene Daten übermittelt werden.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Hierzu gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Dazu gehört auch eine Vertretung in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte.

Impressum

Herausgeber

Vorstand des LMU Klinikums

Konzeption

Abteilung Personal
Marchioninistraße 15
81377 München

Redaktion und Text

Nora Bibbert, Abteilung Personal, Stabsstelle Arbeitszeit
PD Dr. Hendrik Ballhausen, Dekanat der Medizinischen Fakultät

Unterstützung und Bereitstellung der Texte, Informationen und
Zahlen erfolgte durch die zugehörigen Fachabteilungen und
Ansprechpartner*innen des LMU Klinikums