

**Städtisches Klinikum München GmbH (StKM)
Frauen in Führungspositionen in der StKM
Antrag Nr. 08-14 / A 04352 der Stadtratsfraktion
DIE GRÜNEN/RL vom 20.06.2013**

Anlage

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 07403

Bekanntgabe im Finanzausschuss vom 13.12.2016 (VB)
Öffentliche Sitzung

| Inhaltsverzeichnis | Seite |
|--|--------------|
| I. Vortrag des Referenten | 2 |
| 1. Frauen in Führungspositionen im ärztlichen Bereich | 2 |
| 1.1 Women in leadership-Beirat und -Tagungen | 3 |
| 1.2 Erhöhung des Anteils von Frauen in leitenden ärztlichen Positionen | 4 |
| 1.3 Mentoring-Programm für Ärztinnen | 4 |
| 1.4 Monetäres Anreiz-System für die Besetzung von Ärztinnen in Führungspositionen | 4 |
| 1.5 Chefarztauswahlverfahren | 4 |
| 2. Frauen in Führungspositionen im Pflegebereich | 4 |
| 3. Frauen in Führungspositionen im Verwaltungsbereich | 5 |
| II. Bekannt gegeben | 6 |

I. Vortrag des Referenten

Der Stadtratsantrag Nr. 08-14 / A 04352 der Stadtratsfraktion DIE GRÜNEN/RL vom 20.06.2013 „Frauen in Führungspositionen“ wurde mit Beschluss des Gesundheitsausschusses vom 21.11.2013 geschäftsordnungsgemäß erledigt. Mit dem Stadtratsantrag wurde die Geschäftsführung der Städt. Klinikum München GmbH (StKM) gebeten darzustellen, wie, in welchem Zeitraum und mit welchem Ziel der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der StKM erhöht werden kann.

In der Beschlussvorlage wurde am 21.11.2013 unter Ziffer 2. des Beschlussantrags folgendes beschlossen:

„Dem Stadtrat wird in 2016 über den Stand der Umsetzung der von der StKM vorgestellten Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der StKM berichtet. Anschließend werden die Maßnahmen in den regelmäßigen Beteiligungsbericht für den Stadtrat aufgenommen.“

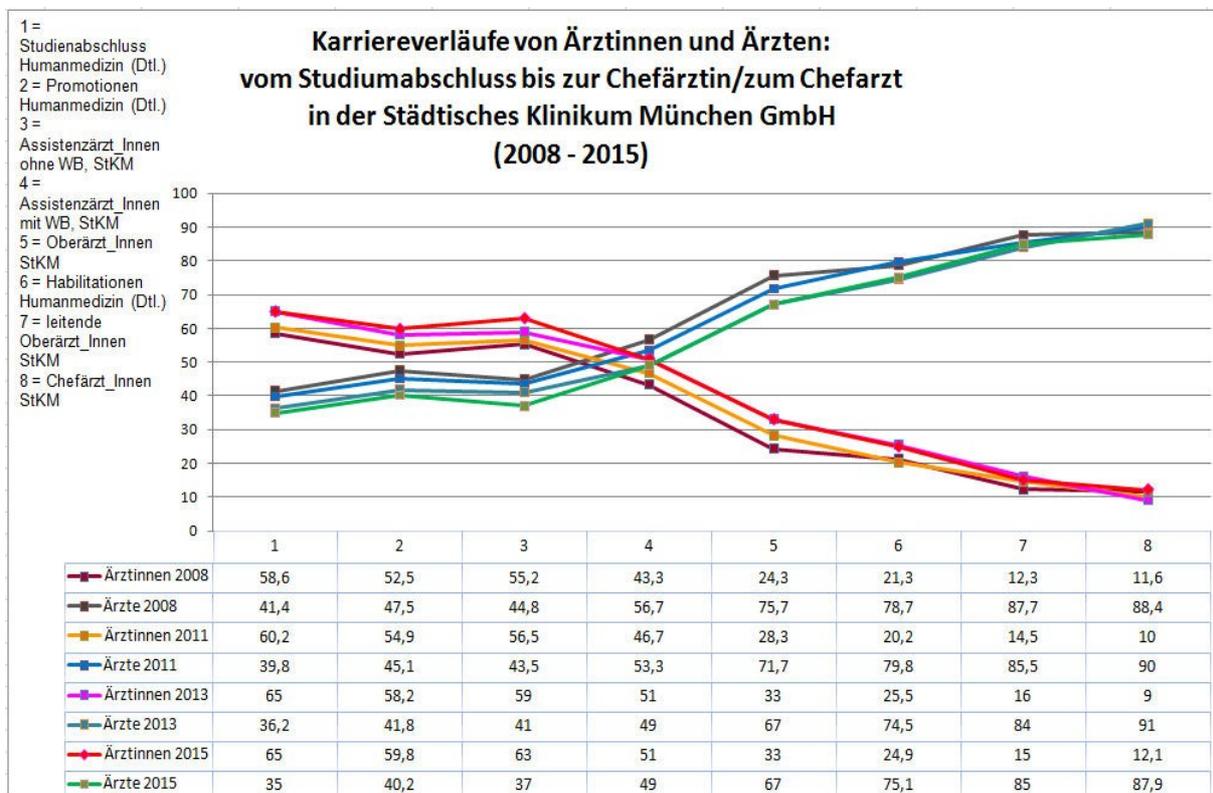
Die Geschäftsführung der StKM legt dazu nachfolgenden Bericht vor.

1. Frauen in Führungspositionen im ärztlichen Bereich

In der Selbstverpflichtung der Geschäftsführung ist folgendes Ziel bis Ende 2016 formuliert: Eine Erhöhung des Anteils der Frauen in oberärztlichen Positionen auf 40 Prozent und in leitenden oberärztlichen Positionen auf 20 Prozent, aber jeweils um mindestens 10 Prozent.

Dies wird in erster Linie dadurch erreicht, dass Chefärztinnen und Chefärzte bei Neubesetzungen mehr Ärztinnen als Oberärztinnen und leitenden Oberärztinnen benennen. Bei durchschnittlich 30 Neubesetzungen von oberärztlichen und leitenden oberärztlichen Positionen pro Jahr, ist eine Quantität gegeben, durch die dieses Ziel realistisch erreicht werden könnte. Ende 2015 waren 33 Prozent Frauen unter den Oberärzten und Oberärztinnen und 15 Prozent Frauen unter den leitenden Oberärzten und Oberärztinnen erreicht worden.

Inzwischen weitgehend selbstverständlich bei Bewerbungsverfahren sind standardisierte, für jede Stelle angepasste Fragebögen, die durchgängig als Standard verwendet werden. Dieser macht die Vergleichbarkeit deutlich transparenter. Dennoch gelingt es bisher nur schwer, Ärztinnen in Führungspositionen zu bringen, wie nachfolgende Grafik für den Stichtag 31.12.2015 zeigt.



1.1 Women in leadership-Beirat und -Tagungen

Der Beirat der Führungsfrauen hat sich aufgelöst.

Die Tagungen werden als Marketingmaßnahmen nach außen und als Sensibilisierungsmaßnahmen nach innen fortgesetzt. Es wechseln sich Veranstaltungen zum Thema „Frauen in Führung“ und zum Thema „Gender-Medizin“ ab.

Konzipiert werden die Tagungen zu „Frauen in Führung“ von der Stabsstelle Betriebliche Gleichbehandlung in der StKM. Die Tagungen zu „Gender-Medizin“ durch die Fachreferentin für Gender in Medizin und Pflege.

2015 fand die bundesweite Tagung „Und morgen die Hälfte des Himmels“ erfolgreich statt.

Für 2016 ist ein Expertinnen- und Expertengespräch zum Thema „Gender-Medizin in der Praxis – Wie kann Gender-Medizin in der Klinik umgesetzt werden?“ im November 2016 geplant.

1.2 Erhöhung des Anteils von Frauen in leitenden ärztlichen Positionen

Die beiden unterstützenden Programme, „Mentoring-Programm für Ärztinnen“ und ein „monetäres Anreizsystem“, werden weiterhin von der Geschäftsführung unterstützt und laufen sehr erfolgreich.

Die Entwicklung von Arbeitszeitmodellen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist im Rahmen eines Europa-Projektes zum Thema „Gleichstellung im Krankenhaus“ geplant, das voraussichtlich im Frühjahr 2017 starten wird.

1.3 Mentoring-Programm für Ärztinnen

Von den ersten 10 Ärztinnen, die in das Programm eingestiegen sind, sind inzwischen 6 Oberärztinnen geworden. 3 Mentees machen ihre fachärztliche Weiterbildung und wünschen eine Begleitung. 6 neue Ärztinnen, die Oberärztinnen werden wollen, sind 2016 in das Programm aufgenommen worden, so dass im Juni 2016 insgesamt 13 Mentees im Programm sind. Alle Ärztinnen, die bereits Oberärztinnen geworden sind, möchten im Netzwerk bleiben und unterstützen es, indem sie zum Teil selber Mentorinnen werden.

1.4 Monetäres Anreiz-System für die Besetzung von Ärztinnen in Führungspositionen

Die Chefärzte bemühen sich, besonders renommierte Fortbildungen für ihre Ärztinnen zu suchen. Sichtbarkeit auf Kongressen und Tagungen ist oft ein ganz wichtiger Aspekt für den Aufstieg in eine Führungsposition („man(n) kennt sich“).

1.5 Chefarztauswahlverfahren

In den Chefarztauswahlverfahren entscheidet die Geschäftsführung in Abhängigkeit der zu besetzenden Position und der Anzahl Bewerberinnen und Bewerber, inwieweit ein Auswahlgremium zusammengestellt wird, in dem dann auch die Stabsstelle Betriebliche Gleichbehandlung vertreten ist.

2. Frauen in Führungspositionen im Pflegebereich

Das für 2017 geplante ESF-Projekt¹ „Gleichstellung im Krankenhaus“ hat einen Schwerpunkt in der Erarbeitung von Arbeitszeitmodellen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dieser Schwerpunkt nimmt auch gezielt die Situation der Pflege in den Blick.

1 Europäischer Sozialfonds

Bessere zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist eine wesentliche Voraussetzung, Frauen den Aufstieg in eine Führungsposition zu ermöglichen.

3. Frauen in Führungspositionen im Verwaltungsbereich

Im Verwaltungsbereich liegt der Anteil der Frauen in Führungspositionen in den Leitungs-Ebenen 1 und 2 unterhalb der Geschäftsführung im Durchschnitt bei derzeit 45 %. Die Geschäftsführung der StKM hat eine Reihe an Handlungszielen eingeleitet, die die Chancen für Frauen, in eine Führungsposition zu gelangen, weiter erhöhen können. Diese sind beispielsweise

- Entwicklung und Erprobung neuer gleichstellungsorientierter Ansätze zur Arbeitszeitgestaltung,
- Entwicklung und Erprobung eines gleichstellungsorientierten Führungskräfte Trainings-Moduls, um die Führungskräfte zu sensibilisieren, die Gender-Kompetenz zu stärken und die Fortbildungsbeteiligung zu erhöhen,
- Sensibilisierung für gleichstellungsorientierte Betriebsratsarbeit und Stärkung der Handlungskompetenz des Betriebsrates,
- Erstellung einer Broschüre mit Best-Practice-Beispielen zur gleichstellungsorientierten Organisations- und Personalentwicklung und Verbreitung der Projektergebnisse,
- unterstützende Maßnahmen für Frauen bzw. Eltern, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern (z.B. flexible Dienstzeitmodelle, Kinderbetreuung).

Die Bekanntgabe ist mit der Gleichstellungsstelle für Frauen abgestimmt. Die Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen ist dieser Bekanntgabe als Anlage beigefügt.

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 und Anhang 2 der BA-Satzung).

Der Korreferent der Stadtkämmerei, Herr Michael Kuffer, und der Verwaltungsbeirat der SKA-HA I, Herr Horst Lischka, haben einen Abdruck der Bekanntgabe erhalten.

II. Bekannt gegeben

Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober/Bürgermeister/-in

Dr. Ernst Wolowicz
Stadtkämmerer

- III. Abdruck von I. mit III.
über den Stenografischen Sitzungsdienst
an das Direktorium - Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei – HAI/1
z. K.

- IV. WV Stadtkämmerei – HAI/1

R:\projekte\StKM_Gremien\01_Stadtrat\2016\2016_12_13_FinA_Frauen_Führung\2016_12_13_FA_Frauen_Führung_V1.odt

Stadtkämmerei

SKA-HAI/1

I. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

II. **an die Geschäftsführung der StKM**

z. K.

Am

Im Auftrag