



Frauenförderplan

Für gleiche Chancen sorgen:
gerecht, verbindlich, transparent



Vivantes
Netzwerk für Gesundheit GmbH und Tochtergesellschaften

Frauenförderplan 2016–2022

gemäß § 9 Rahmenbetriebsvereinbarung
zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Einleitung

Vorwort	6
Längst nicht überwunden: Benachteiligung von Frauen im Beruf	8
Situation von Frauen bei Vivantes	8
Frauenförderung zahlt sich aus	10
Wir haben uns auf den Weg gemacht	10
Der Vivantes Frauenförderplan: gerecht, verbindlich, transparent	11
Unser Frauenförderplan auf einen Blick ...	15

Frauenförderplan

§ 1 Rechtliche Grundlage	19
§ 2 Geltungsbereich	19
§ 3 Zielsetzung	19
§ 4 Analyse der Beschäftigtenstruktur	20
§ 5 Allgemeine Grundsätze zur arbeitgeberinnenbezogenen Ziel- und Maßnahmenplanung	21
§ 6 Konzernübergreifende Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern	21
§ 6.1 Frauenförderung als Führungs- aufgabe	21
§ 6.2 Gleichstellungskonferenz	23
§ 6.3 Sprachliche Gleichbehandlung	23
§ 6.4 Nachfolgeplanung	24
§ 6.5 Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren	24
§ 6.6 Berufliche Förderung und Qualifizierung	24
§ 6.7 Wiedereinstieg während und nach Beurlaubungen	25
§ 6.8 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	25
§ 6.9 Auswahlkommissionen und Projektgruppen	26
§ 7 Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanzen in der Muttergesellschaft und den Tochtergesellschaften	26
§ 8 Inkrafttreten und Veröffentlichung ...	26

Anlage 1 – Vivantes Muttergesellschaft

1. Beschäftigungsstruktur Ist-Analyse	30
2. Situationsbeschreibung und Fest- stellung der Unterrepräsentanzen	32
3. Fluktuationsanalyse	34
4. Zielvorgaben	36
5. Obliegenheiten	38

Anlage 2 – Vivantes Tochtergesellschaften

1. Beschäftigungsstruktur Ist-Analyse	44
2. Situationsbeschreibung und Fest- stellung der Unterrepräsentanzen	49
3. Fluktuationsanalyse	50
4. Zielvorgaben	54
5. Obliegenheiten	54

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach einem gemeinsamen, intensiven Verhandlungsprozess mit der Frauenvertretung und dem Betriebsrat freuen wir uns, Ihnen den ersten Vivantes Frauenförderplan vorzustellen. Wir sind überzeugt, mit seiner Umsetzung einen wichtigen Beitrag für mehr Geschlechtergerechtigkeit in unserem Konzern zu leisten.

Frauen stellen deutschlandweit bereits heute mehr als drei Viertel der Beschäftigten im Gesundheitswesen – in Führungspositionen sind sie jedoch weiterhin deutlich unterrepräsentiert. So ist zum Beispiel nur jede zehnte Chefarztstelle in Deutschland mit einer Frau besetzt. Vivantes liegt mit einer Quote von 15 Prozent bereits über diesem Durchschnitt, eine angestrebte berufliche Gleichstellung an dieser Stelle und einigen anderen Positionen bedeutet dies aber bei weitem noch nicht.

Unser Frauenförderplan wird uns auf dem Weg dahin unterstützen. Wir sind überzeugt, dass unser Konzern und somit wir alle davon profitieren. Durch gelebte Vielfalt, mehr gleichberechtigte Teilhabe an Lebens- und Karrierechancen und eine gute Bindung qualifizierter Frauen an unser Unternehmen wird Vivantes gestärkt werden. Diese Vorteile wollen wir künftig noch weiter ausbauen. Darüber hinaus sieht auch der Gesetzgeber im Berliner Landesgleichstellungsgesetz und auf Bundesebene im § 36 des GmbH-Gesetzes dies als Aufgabe für Unternehmen vor.

Zentrale Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Umsetzung und Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen sind eine breite Sensibilisierung und Schaffung eines Bewusstseins aller Verantwortlichen für das Thema sowie die im Frauenförderplan definierten Zielquoten.

Lassen Sie uns Barrieren, auf die Frauen heute noch zu oft in ihrer beruflichen Entwicklung stoßen, zu Brücken umbauen – gemeinsam mit Beschäftigten, die diese einfordern und begehen wollen, und Führungskräften, die sie auf diesem Weg aktiv begleiten und unterstützen.

Für Ihre Unterstützung möchten wir uns bei Ihnen bedanken.



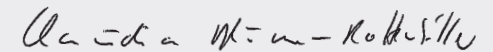
Dr. Andrea Grebe
Vorsitzende der Geschäftsführung



Annett Klingsporn
Geschäftsführerin Personalmanagement



Giovanni Ammirabile
Vorsitzender des Betriebsrats



Claudia Blume-Rottenbiller
Vorsitzende der Frauenvertretung

Längst nicht überwunden: Benachteiligungen von Frauen im Beruf

Auch in Deutschland erfahren viele Frauen immer noch Benachteiligungen in der Arbeitswelt. Sie erhalten oft weniger Lohn für gleiche Arbeit, steigen seltener in Führungspositionen auf und arbeiten häufig unter ihrem Qualifikationsniveau. Das ist nicht naturgegeben, sondern hat Ursachen. Wer mehr Gleichstellung in der Arbeitswelt will, muss ihnen auf den Grund gehen und sie ändern.

Dass Frauen oft ein geringeres Einkommen haben als Männer, liegt nicht nur daran, dass sie oft in niedriger entlohnten Branchen oder Berufen arbeiten und häufiger in Teilzeit tätig sind. Frauen erleiden auch Nachteile, weil sie ihre Erwerbstätigkeit öfter und länger als Männer aus familiären Gründen unterbrechen, sei es zur Kindererziehung oder zur Pflege Angehöriger. Das geht ebenso mit schlechteren Karrierechancen einher wie stereotype Rollenbilder, die in vielen Köpfen noch zu finden sind.

Dank der Frauenbewegung und dank des demografiebedingten Fachkräftemangels ist das Thema Gleichberechtigung gesellschaftspolitisch stärker in den Vordergrund gerückt. Es hat sich schon einiges für die Frauen getan. Es gibt inzwischen etwas mehr Frauen in höheren Führungspositionen. Ihre Wiederein- und Aufstiegschancen nach Erwerbsunterbrechung haben sich verbessert. Die Entgeltlücke zu Männern hat sich verkleinert. Doch noch immer zeigen die Zahlen, dass weiterhin strukturelle Nachteile bestehen, auch bei Vivantes.

Situation von Frauen bei Vivantes

Diese „gläserne“ Decke auf der Karriereleiter lässt sich nicht immer klar ausmachen, ihre Folgen schon. Sie offenbaren sich durch deutliche Unterrepräsentanz weiblicher Beschäftigter, vor allem in bestimmten Unterdienststellen im Ärztlichen Dienst, bei den Geschäftsführenden Direktorinnen, bei den Pflegedirektorinnen und in der Informationstechnologie und Telekommunikation (IT). Das lässt sich eindeutig mit Zahlen belegen.

Im Ärztlichen Dienst liegt der Frauenanteil in unserem Unternehmen umso niedriger, je höher die Hierarchiestufe ist. So beträgt der Anteil der Assistenzärztinnen 61 Prozent, der der Chefärztinnen allerdings nur noch 15 Prozent. Auch in der Pflege fällt auf, dass, obwohl Frauen im Pflegedienst insgesamt 82 Prozent aller Beschäftigten stellen, der Anteil von Frauen nach oben hin abnimmt. Bei den Pflegedirektoren*innen liegt der Frauenanteil nur noch bei 33 Prozent.

Unterrepräsentiert sind Frauen ebenfalls in bestimmten Bereichen unserer Verwaltung. In der Informationstechnologie ist nicht einmal auf jeder dritten Stelle eine Frau tätig. Noch breiter klafft die Lücke bei unseren Geschäftsführenden Direktoren*innen: Hier steht eine Frau fünf Männern gegenüber, was einer Quote von nur 17 Prozent entspricht.

Frauenquoten in Bezug auf berufliche Hierarchiestufen

Vivantes GmbH, dargestellt als VK-Anteil; Stand 01.01.2016



Frauenförderung zahlt sich aus

Die noch bestehenden Ungleichgewichte führen zu etlichen Nachteilen. Frauen, denen bei Vivantes die nächste Stufe auf der Karriereleiter versperrt bleibt, sehen sich eher nach anderen beruflichen Möglichkeiten um. Wir laufen Gefahr, sie zu verlieren – oder Talente gar schon im Vorfeld einer Bewerbung abzuschrecken. Im schärfer werdenden Kampf um die besten Köpfe können wir uns das schlicht nicht leisten.

Mit unserem Frauenförderplan wollen wir dem vorbeugen! Sein zentrales Ziel ist, die Steigerung des Anteils von Frauen in den Positionen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind, und die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen. Davon wird unser Unternehmen vielfach profitieren.

Wenn wir Frauen dort gezielt fördern, wo sie in unserem Unternehmen noch unterrepräsentiert sind, erfüllen wir zudem einen klaren gesellschaftlichen Auftrag und agieren damit vorbildlich als Unternehmen der öffentlichen Hand und größter kommunaler Krankenhauskonzern Deutschlands.

Wir haben uns auf den Weg gemacht

Bei der Gleichstellung von Frauen und der Förderung ihrer beruflichen Chancen fangen wir nicht bei null an: In der Geschäftsführung liegt der Frauenanteil bereits mit 67 Prozent beispielhaft hoch. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Vivantes seit Jahren ein wichtiges Anliegen. Seit 2011 ist Vivantes im Auditverfahren berufundfamilie zertifiziert. Vivantes unterstützt bei Versorgungspässen in der Kinderbetreuung. Auf dem Gelände des Klinikums im Friedrichshain wurde eine betriebsnahe Kita eingerichtet. Es gibt Kooperationen mit einigen Kindertagesstätten und eine Kindernotfallbetreuung. Vivantes bietet spezielle Workshops zur Frauenförderung an. All diese Initiativen gilt es systematisch weiter auszubauen.

Unser Frauenförderplan gibt uns auf diesem Weg Orientierung. Er hilft, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen unseres Unternehmens herzustellen. Er unterstützt Frauen dabei, dort berufliche Verantwortung zu übernehmen, wo sie bislang unterrepräsentiert sind.

Der Vivantes Frauenförderplan: gerecht, verbindlich, transparent

Unser Frauenförderplan gibt uns eine klare Richtung vor und folgt einem festen Grundsatz: Frei werdende Stellen in den Dienst- und Unterdienststellen, in denen Frauen heute noch unterrepräsentiert sind, sollen so lange bevorzugt mit qualifizierten Frauen besetzt werden, bis dieses Ungleichgewicht behoben ist. Dazu sind in diesem Frauenförderplan Zielquoten vereinbart worden, die wir im 2-Jahres-Rhythmus überprüfen und wenn nötig anpassen.

Um diese Zielquoten zu erreichen, müssen wir zunächst genau wissen, wo wir heute stehen; wo bemerkenswerte geschlechterbedingte Unterschiede in unserem Unternehmen existieren. Im Frauenförderplan wurde festgelegt, welche Auswertungen dafür jährlich erforderlich sind.

Dort, wo Frauen noch unterrepräsentiert sind, sollen Pläne zur Personalentwicklung die benötigte Klarheit schaffen. Sie dokumentieren, welche Führungspositionen in den nächsten Jahren frei werden und welche Frauen potenziell für eine Nachfolge in Frage kommen.

Den beruflichen Aufstieg von Frauen unterstützen wir gleichzeitig mit einer gezielten Talent- und Nachwuchsförderung. Über maßgeschneiderte Seminare wie unseren „Karriereworkshop für Ärztinnen“ oder über Fortbildungen, in denen Frauen ein souveränes Auftreten im Beruf trainieren. Wir flankieren dies mit weiteren Angeboten zur leichteren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Diese greifen zum Beispiel bei familienbedingten Auszeiten zur Kindererziehung

oder der Pflege Angehöriger. Unsere Führungskräfte und die Personalleitungsteams stehen unseren Beschäftigten dabei beratend zur Seite, informieren sie über unsere betrieblichen Rahmenbedingungen bei Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit.

Während einer Beurlaubung halten wir Kontakt, auch beim Wiedereinstieg in das Arbeitsleben leisten wir Hilfestellung. Wenn beurlaubte Beschäftigte es wünschen, unterbreiten wir ihnen Angebote für eine Vertretung oder die Mitarbeit in befristeten Projekten, für Teilzeitarbeit mit wenigen Wochenstunden oder für einzelne Bereitschaftsdienste. Interne Besprechungen sowie Fort- und Weiterbildungen stehen ihnen während der Auszeit ebenfalls offen.

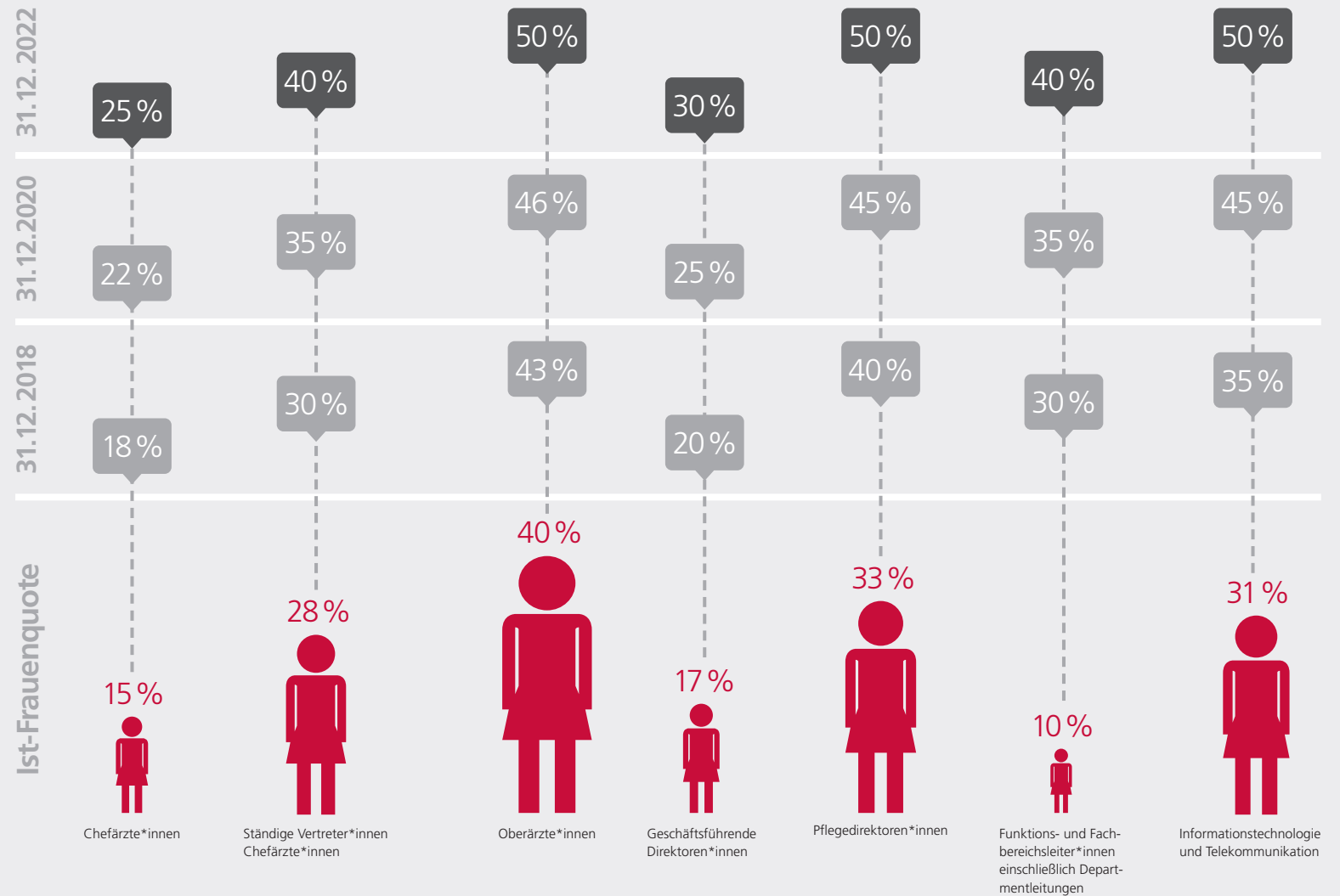
Eine Schlüsselrolle bei der beruflichen Förderung und Qualifizierung von Frauen nehmen unsere Führungskräfte ein. Zu ihrer Führungsverantwortung gehört, regelmäßige Mitarbeiter*innengespräche zu führen und die berufliche Entwicklung nachdrücklich zu fördern. Dabei gilt es, Ziel und Inhalt dieses Frauenförderplans zu berücksichtigen, z. B. die besprochenen Personalentwicklungsperspektiven zu dokumentieren.

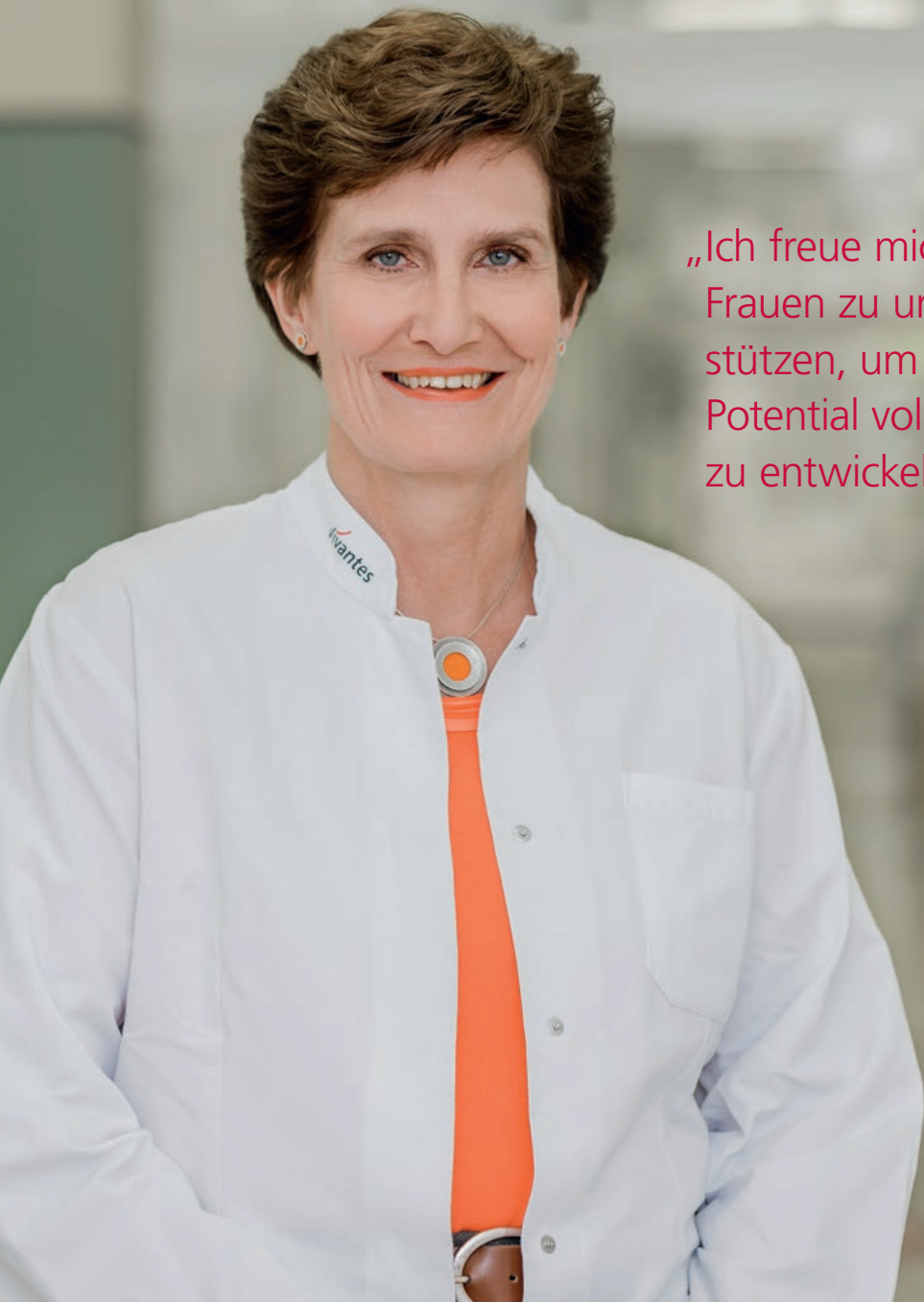
Im Rahmen einer jährlich stattfindenden Gleichstellungskonferenz, zu der unsere Geschäftsführung erstmals 2017 einlädt, wird bilanziert, wo wir mit der Umsetzung unseres Frauenförderplans stehen, wie dessen Stellschrauben in der Praxis greifen und wo wir gegebenenfalls nachjustieren müssen.

Frauenquote und Zielbild

bei verschiedenen Dienstarten

Über die Ergebnisse der Gleichstellungskonferenz werden wir unsere Mitarbeiter*innen informieren. Außerdem nutzen wir künftig unsere Geschäftsberichte, um den Stand der Umsetzung unseres Frauenförderplans offenzulegen. Hier und in weiteren nach innen und außen gerichteten Texten werden wir außerdem auf eine geschlechtergerechte Sprache achten. Denn wir wollen, dass sich Frauen in und von unserem Unternehmen angesprochen fühlen.





„Ich freue mich
Frauen zu unter-
stützen, um ihr
Potential voll
zu entwickeln.“

Unser Frauenförderplan auf einen Blick

Bei der Frauenförderung folgen wir messbaren Zielquoten

Sie reichen bis ins Jahr 2022 und zielen auf die Überwindung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen.

Unsere Aktivitäten fußen auf Kennzahlen

Wir erheben geschlechterdifferenziert die Beschäftigungsstruktur und wichtige Personalkennzahlen.

Frauenförderung erachten wir als Führungsaufgabe

Die Beseitigung von Unterrepräsentanzen wird als Aufgabe der Führungskräfte definiert und in den jeweiligen Zielvereinbarungen festgeschrieben.

Wir planen frühzeitig und langfristig

Detaillierte Pläne zur Personalentwicklung helfen uns, Ungleichgewichte ins Lot zu bringen.

Wir fördern und qualifizieren

Die Karrierewege unserer Beschäftigten unterstützen wir mit vielfältigen Angeboten.

Wir helfen bei familienbedingten Auszeiten

Nehmen unsere Beschäftigten eine familienbedingte Auszeit, stehen wir ihnen beratend zur Seite.

Wir besetzen Auswahlkommissionen paritätisch

Um den Sichtweisen beider Geschlechter Geltung zu verschaffen, streben wir bei der Besetzung von Auswahlkommissionen und Projektgruppen Parität an.

Wir behalten unsere Ziele im Blick

Die Umsetzung unseres Frauenförderplans bilanzieren wir auf einer jährlichen Gleichstellungskonferenz, ebenso über Jahres- und Kennzahlenberichte.

Wir reden klar und eindeutig

Wir fördern die sprachliche Gleichstellung der Geschlechter in Wort und Schrift und entwickeln dazu einen Leitfaden.

Frauenförderplan

„Frauenförderplan heißt für mich nicht nur Karriereplanung, für mich heißt das auch Unterstützung mit Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodellen, die Karriere möglich machen!“

§ 1 Rechtliche Grundlage

Die Vivantes Rahmenbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern von Juni 2013, hier insbesondere § 9 in Verbindung mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Berlin in der Fassung vom 27.11.2010, bildet die rechtliche Grundlage für die Erstellung des Frauenförderplans.

Der Frauenförderplan ist gem. § 9 der Rahmenbetriebsvereinbarung für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und spätestens nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen.

Dieser Frauenförderplan wird als Zusatzbetriebsvereinbarung zur Rahmenbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 30.06.2013 abgeschlossen. Die dem Betriebsrat auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes zustehenden Rechte bleiben unberührt.

§ 2 Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt entsprechend der Rahmenbetriebsvereinbarung für alle Beschäftigten der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH und von deren Tochtergesellschaften, die der Betriebsvereinbarung beigetreten sind.

§ 3 Zielsetzung

Ziele dieses Frauenförderplans sind:

- der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Unterdienststellen des Konzerns, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in den höheren Führungsebenen
- die aktive Umsetzung des Gleichstellungsauftrages durch die Führungskräfte
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit bedarfsorientiertem Angebot an Arbeitszeitmodellen und Ausbau von Teilzeitmöglichkeiten insbesondere bei Führungspositionen
- der Qualifikationserhalt der Beschäftigten während der Elternzeit durch Förderung der Arbeit während der Elternzeit, Angebote an fachübergreifenden Fortbildungen, geplante und strukturierte Gespräche vor der Beurlaubung und vor dem Wiedereinstieg

§ 4 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Für die Bestandsaufnahme, die gleichzeitig Grundlage für die Zielsetzung und die Kontrolle der vereinbarten Ziele ist, werden vom Geschäftsführungsbereich Personalmanagement/Personalcontrolling die jährlich erforderlichen Daten zum 31. 12. eines jeden Jahres geschlechterdifferenziert dargestellt und zur Verfügung gestellt.

Diese Statistik umfasst arbeitgeberinnenbezogen und differenzierend nach Mutter- und Tochtergesellschaften mindestens folgende Daten:

- Verteilung der Beschäftigten in allen Diensten/Unterdiensten, getrennt nach Geschlecht und prozentualen Beschäftigungsanteil
- Für die Überprüfung der Zielerreichung und Fortschreibung des Frauenförderplans wird die jährliche Statistik ab 01.01.2016 erweitert um
 1. Bewerbungen und Stellenbesetzungen in von Frauen unterrepräsentierten Unterdiensten, getrennt nach Geschlecht sowie internen und externen Bewerbungen
 2. Inanspruchnahme von Elternzeit nach Unterdienst

3. Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen/Fachweiterbildungen mit Ausnahme der Pflichtfortbildungen, getrennt nach Geschlecht, in den jeweiligen Unterdiensten
4. befristete Arbeitsverträge, getrennt nach Geschlecht, in den jeweiligen Unterdiensten
5. Entfristung von Arbeitsverhältnissen in den jeweiligen Unterdiensten, getrennt nach Geschlecht

Die erforderlichen Statistiken erhalten die an der Erstellung des Frauenförderplans Beteiligten jeweils mit Ablauf des ersten Quartals des Folgejahres, um jährlich den Stand der Zielerreichung abzubilden.

Im Geschäftsbericht (erstmalig im Geschäftsbericht 2016) werden alle zwei Jahre Aussagen zur Entwicklung der Frauenquote in den im Frauenförderplan priorisierten Unterdiensten aufgenommen.

§ 5 Allgemeine Grundsätze zur arbeitgeberinnenbezogenen Ziel- und Maßnahmenplanung

Der Anteil an Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen soll¹ bei bestehender Unterrepräsentanz erhöht werden. Hierzu werden sowohl für die Muttergesellschaft als auch für die Tochterunternehmen zunächst anhand der jeweils arbeitgeberinnenbezogenen Beschäftigungsstruktur die Unterdiensten, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, herausgearbeitet.

Für die Unterdiensten, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, wird im Rahmen der natürlichen Fluktuation (Renteneintritt) ermittelt, welche Stellen innerhalb der Laufzeit des Frauenförderplans voraussichtlich zu besetzt sein werden.

Die Ziele zum Abbau der Unterrepräsentanzen in den priorisierten Unterdiensten und die unternehmensbezogenen Maßnahmen sind in § 6 des Frauenförderplans festgelegt.

Die Weiterqualifizierung oder Bewerbung von Frauen für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten wird unterstützt.

Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen für Frauen und Männer in Funktionen mit Führungsverantwortung wird erhöht.

Die Wiedereingliederung von Beschäftigten nach familienbedingten Unterbrechungen wird mit strukturierten Maßnahmen gefördert.

Die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter findet Beachtung.

§ 6 Konzernübergreifende Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Zum Zweck der Sicherstellung der Zielerreichung nachfolgend genannter Ziele werden in der Anlage 1 Nr. 5 zu diesem Frauenförderplan Obliegenheiten vereinbart.

§ 6.1 Frauenförderung als Führungsaufgabe

Die Beseitigung von Unterrepräsentanzen wird als vorrangige Aufgabe der Führungskräfte definiert und gemäß § 2 Abs. 2 der Rahmenbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den jeweiligen Zielvereinbarungen als Leistungskriterium festgeschrieben und bei der Beurteilung ihrer Leistung berücksichtigt.

Das Thema Frauenförderung ist Bestandteil des internen Führungskräfteentwicklungsprogramms.



„Ich liebe meine Arbeit. Weil ich gerne Verantwortung übernehme und weiß, dass Vivantes mir wenn nötig den Rücken stärkt.“

§ 6.2 Gleichstellungskonferenz

Um den Stand der Frauenförderung nach diesem Frauenförderplan regelmäßig zu evaluieren, findet einmal jährlich im zweiten Quartal, erstmals im Jahr 2017, eine Gleichstellungskonferenz statt.

Die Konferenz wird von der Geschäftsführerin einberufen und eröffnet. Eingeladen werden Führungskräfte des Unternehmens, die Frauenvertretung, Personal- und Organisationsentwicklung sowie gegebenenfalls weitere erforderliche Sachverständige.

Die inhaltliche Ausgestaltung der Konferenz orientiert sich an den Schwerpunkten des laufenden Frauenförderplans und erfolgt in Zusammenarbeit und Abstimmung mit der Frauenvertretung.

Die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse werden dokumentiert. Die Beschäftigten werden über die Ergebnisse informiert, die Frauenvertretung berichtet regelmäßig auf der Frauenversammlung.

Die Gleichstellungskonferenz dient folgenden Zielen:

- Bestandsaufnahme des aktuellen Ist-Standes im Vergleich zum Vorjahr
- Überprüfung der Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen und Angebote in der Praxis
- Berichte aus den Bereichen
- gemeinsamer Erfahrungsaustausch
- Weiterentwicklung des Frauenförderplans

§ 6.3 Sprachliche Gleichbehandlung

Sprache ist nicht nur das wichtigste Verständigungsmittel, sondern auch ein Bewusstseinsträger und spiegelt die politische und gesellschaftliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern sichtbar wider. Statt verallgemeinernder maskuliner Personenbezeichnungen sollen Frauen überall dort, wo sie gemeint sind oder gemeint sein könnten, auch sprachlich einbezogen werden. Der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist verstärkt Bedeutung beizumessen. Sprachliche Kreativität und die Bereitschaft, Formulierungsgewohnheiten zu verändern, unterstützen die Umsetzung und Anwendung der geschlechtergerechten Sprache.

Zu diesem Zweck entwickelt die Frauenvertretung gemeinsam mit der Unternehmenskommunikation einen Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache. Der erarbeitete Leitfaden erhält erst nach Zustimmung der Geschäftsführung seine Gültigkeit.

Im Rahmen der Revision von Formblättern und Arbeitsanweisungen werden diese sukzessive entsprechend den Empfehlungen des Leitfadens angepasst.

Internet- und Intranetauftritt werden auf Basis der Empfehlungen sukzessive entsprechend den Empfehlungen des Leitfadens überarbeitet.

Der Leitfaden wird Dozenten*innen sowie Trainern*innen des Instituts für Fort- und Weiterbildung zur Beachtung übermittelt.

§ 6.4 Nachfolgeplanung

Die Nachfolgeplanung ist ein wesentliches Instrument zur Erreichung des personalpolitischen Ziels der Beseitigung von Unterrepräsentanzen. Hier können gezielt (Führungs-) Positionen identifiziert werden, die in den nächsten Jahren durch natürliche bzw. planmäßige Fluktuation zur Besetzung anstehen.

Eine gezielte Personalentwicklung von Frauen in den Unterdienststellen, in denen sie unterrepräsentiert sind, soll arbeitgeberinnenseitig angeregt und unterstützt und bei entsprechendem Interesse der zu entwickelnden weiblichen Beschäftigten vorgenommen werden.

Für die priorisierten Unterdienststellen können Zielerreichungsgrade für den Zeitraum der Geltungsdauer des Frauenförderplans definiert werden. Im Rahmen der erforderlichen Anpassung des Frauenförderplans im Geltungszeitraum können diese Grade jeweils an die aktuelle Entwicklung angepasst werden.

§ 6.5 Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren

Es gilt der Grundsatz, dass in allen Unterdienststellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung freigegebene Stellen unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit so lange bevorzugt mit Frauen besetzt werden, bis deren Unterrepräsentanz beseitigt ist. Voraussetzung für eine bevorzugte Stellenbesetzung mit Frauen ist die gleiche persönliche und fachliche Eignung.

Die Rahmenbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern regelt in den §§ 10–12 im Wesentlichen das Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren und

die damit verbundenen Rechte der Frauenvertretung. Ergänzend dazu soll bei Stellenausschreibungen, wenn Unterrepräsentanz von Frauen besteht, der Ausschreibungstext um folgende Passage ergänzt werden: „Vivantes hat sich die Chancengleichheit und berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt. Bewerbungen von Frauen sind uns besonders willkommen.“

Soweit Dritte mit der Personalfindung beauftragt werden, müssen für Unterdienststellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Zielvorgaben des Frauenförderplans besondere Beachtung finden.

§ 6.6 Berufliche Förderung und Qualifizierung

Die Weiterqualifizierung von Frauen auch in Hinblick auf den beruflichen Aufstieg wird durch die Vorgesetzten gefördert und von der Arbeitgeberin z. B. durch spezielle Seminare/Seminarreihen, die dem beruflichen Aufstieg förderlich sind, Mentoring und unternehmenseigene Frauennetzwerke unterstützt.

Zur Sensibilisierung der Führungskräfte werden Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Benachteiligungen, Gleichstellung und Frauenförderung mit in die Schulungen von Führungskräften aufgenommen. Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, werden gezielt über die internen Fort- und Weiterbildungsangebote informiert. Ihre Teilnahme daran ist ausdrücklich erwünscht.

§ 6.7 Wiedereinstieg während und nach Beurlaubungen

Der schnelle berufliche Wiedereinstieg von Beschäftigten, insbesondere nach familiär bedingten Beurlaubungen, ist erwünscht, um die Qualifikationen der Beschäftigten zu erhalten. Dem Unternehmen bietet der zeitnahe Wiedereinstieg die deutlich bessere qualitative und betriebswirtschaftliche Lösung.

Der Prozess des beruflichen Wiedereinstiegs soll über drei Phasen hinweg mit Maßnahmen begleitet werden:

In der **Phase I – vor der Beurlaubung** gilt es, durch Information und Austausch Erwartungs- und Planungssicherheit für Beschäftigte und die Arbeitgeberin zu erzielen.

Maßnahmen der ersten Phase sind:

- die Informationen über rechtliche und betriebliche Rahmenbedingungen von Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit mittels der Vivantes Elternbroschüre
- das Angebot von Informations- und Planungsgesprächen mit der Führungskraft sowie dem Personalleitungsteam
- die Entwicklung von ersten Vorstellungen über die Elternzeit und die berufliche Rückkehr, inkl. der Darstellung möglicher Optionen, z. B. Wochenend tätigkeit, Übernahme von Bereitschaftsdiensten

Ziel **während der Beurlaubung – Phase II** sind die Pflege des Kontakts zu den Beschäftigten und deren Bindung an das Unternehmen sowie der Erhalt der erworbenen Qualifikationen.

In Abhängigkeit von den Bedürfnissen des Einsatzortes sind mögliche Maßnahmen der zweiten Phase:

- das Angebot einer Teilzeitbeschäftigung
- die Vertretung und Mitarbeit in befristeten Projekten
- die Nutzung von Angeboten des Instituts für Fort- und Weiterbildung (IFW)
- die Einladungen zur Teilnahme an internen Besprechungen und Veranstaltungen, sofern die Beschäftigten ihre Daten mit der Bitte um Information hinterlassen haben
- die Möglichkeit zur Information über zu besetzende Stellen nach Anmeldung der Beschäftigten auf Viva Vivantes

Ziel **nach der Beurlaubung – Phase III** ist die Planung und Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs.

Mögliche Maßnahmen der dritten Phase sind:

- das Angebot von Gesprächen zum Wiedereinstieg
- die Ermöglichung von Hospitationen, Fortbildungen u. a.
- Gestaltung von flexiblen Modellen für Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

§ 6.8 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Vivantes ist seit 2011 im Rahmen des Audits berufundfamilie zertifiziert und seit August 2014 rezertifiziert. Umfassende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben finden sich in der in diesem Audit erstellten Zielvereinbarung und werden kontinuierlich umgesetzt. Die dort vorgesehenen Maßnahmen sowie alle bereits im Unternehmen umgesetzten und etablierten Maßnahmen tragen auch zur Förderung qualifizierter Frauen bei.

§ 6.9 Auswahlkommissionen und Projektgruppen

Auswahlkommissionen und Projektgruppen mit Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen werden arbeitgeberin- und arbeitnehmerseitig möglichst paritätisch mit Frauen und Männern besetzt, damit entsprechend die unterschiedlichen Aspekte von Frauen und Männern bei Entscheidungen, Planungen und Durchführungen von Maßnahmen berücksichtigt werden.

Wegen der erheblichen Unterrepräsentanz von Chefärztinnen soll¹ bei der Besetzung der Auswahlkommission für die Chefarzt*ärztinposition auf eine paritätische Besetzung geachtet werden.

Mindestens ein Drittel der an der Auswahlkommission arbeitgeberinseitig Beteiligten sollen Frauen sein, davon mindestens zwei Chefärztinnen oder stellvertretende Chefärztinnen.

Die Chefärztinnen/stellvertretenden Chefärztinnen können entweder dem eigenen Klinikum/dem Medical Board und/oder dem Chefärztinnennetzwerk angehören.

Als Nachweis für die ordnungsgemäße Zusammensetzung der Kommission ist die Zusage von mindestens zwei Chefärztinnen/stellvertretenden Chefärztinnen zur Teilnahme an der Kommission maßgeblich.

Protokollnotiz bzgl. des Begriffs „soll“:

„Soll“ im Sinne dieser Passage des Frauenförderplans bedeutet „grundsätzlich“, es sei denn, es gibt aner kennenswerte Gründe, die eine Abweichung im Einzelfall rechtfertigen. Wird in einem Einzelfall abgewichen, so ist dies bei den mit ¹ gekennzeichneten Textinhalten schriftlich gegenüber der Frauenvertretung zu begründen.

§ 7 Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz in der Muttergesellschaft und den Tochtergesellschaften

Im 2-Jahres-Rhythmus wird der Stand der Erreichung der Zielvorgaben überprüft. Zudem werden auf Basis einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation oder aufgrund geplanter Personalbestandsveränderungen die Festlegungen der Zielvorgaben angepasst oder fortgeschrieben. Im Rahmen der zweijährlichen Überprüfung des Frauenförderplans können weitere Priorisierungen erfolgen.

§ 8 Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Frauenförderplan tritt mit der Unterzeichnung in Kraft und gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren.

Berlin, den 1. Juni 2016



Dr. Andrea Grebe
Vorsitzende der Geschäftsführung



Annett Klingsporn
Geschäftsführerin Personalmanagement



Giovanni Ammirabile
Betriebsratsvorsitzender

Kristina Tschenett
Pressesprecherin

„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch in Führungspositionen ist für mich das A und O.“



Anlage 1

Vivantes Muttergesellschaft

1. Beschäftigungsstruktur Ist-Analyse

Zur Schaffung einer guten Übersicht wird in den Anlagen die Beschäftigungsstruktur auf der Ebene der Dienstarten dargestellt. Bei Auffälligkeiten werden hier Analysen auf Ebene der Unterdienstarten tabellarisch aufbereitet.

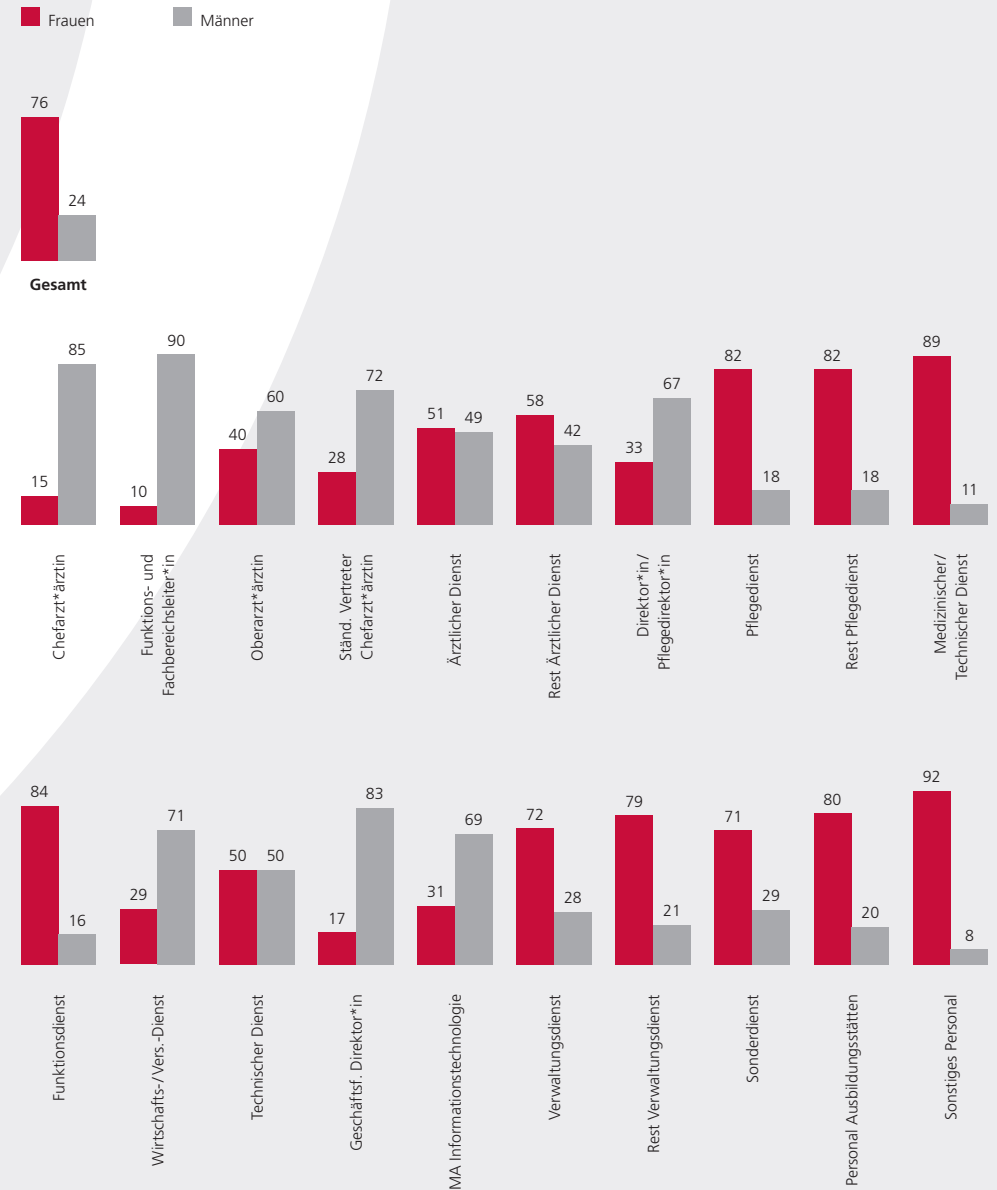
Beschäftigungsstruktur Vivantes Mutter nach Dienstart (alle Mitarbeiter*innen)

Beschäftigungsgrad Frauen und Männer, umgerechnet in Vollkräfte **mit** Schülern*innen, Auszubildenden und Beamten*innen, **ohne** Praktikanten*innen und Mitarbeiter*innen, die sich bereits in der Freiphase der Altersteilzeit befinden.

DA	Dienstart	UDA	Unterdienstart	VK – W ermittelt über Besch.-Grad	VK – M ermittelt über Besch.-Grad
		10	Chefarzt*ärztin	15,0	84,5
		11	Funktions- und Fachbereichsleiter*in	1,0	8,8
		12	Oberarzt*ärztin	109,0	164,1
		20	Ständ. Vertreter Chefarzt*ärztin	24,4	63,7
			Rest Ärztlicher Dienst	820,8	597,6
00	Ärztlicher Dienst			970,2	918,6
		10	Direktor*in/Pflegedirektor*in	2,0	4,0
			Rest Pflegedienst	3.450,7	775,0
01	Pflegedienst			3.452,7	779,0
02	Medizinischer/Technischer Dienst			1.106,2	135,2
03	Funktionsdienst			1.089,2	209,8
05	Wirtschafts-/Vers.-Dienst			2,0	5,0
06	Technischer Dienst			1,0	1,0
		13	Geschäfts. Direktor*in	1,0	5,0
		47	MA Informationstechnologie	21,9	49,0
			Rest Verwaltungsdienst	363,5	94,6
07	Verwaltungsdienst			386,4	148,6
08	Sonderdienst			59,9	24,7
10	Personal Ausbildungsstätten			53,9	13,8
11	Sonstiges Personal			33,0	3,0
Gesamt				7.154,5	2.238,6

Stand: 01.01.2016

VK-Anteil in Prozent



2. Situationsbeschreibung und Feststellung der Unterrepräsentanzen

76 Prozent aller Vollkräfte in der Vivantes GmbH (Mutter) sind bei Vivantes weiblich. Bei genauer Analyse zeigen sich jedoch Unterrepräsentanzen im Ärztlichen Dienst, und zwar insbesondere in den Führungspositionen. Je höher in der Hierarchiestufe, desto niedriger liegt der Frauenanteil, obgleich der Anteil der Assistenzärztinnen bei 61 Prozent liegt. Daraus ergibt sich, dass in diesem Frauenförderplan der gezielten Personalentwicklung, der Nachfolgeplanung und dem Stellenbesetzungsverfahren insbesondere im Ärztlichen Dienst eine hohe Priorität beigemessen wird.

Obgleich der VK-bezogene Frauenanteil im Pflegedienst bei insgesamt 82 Prozent liegt, fällt auf, dass bei den Pflegedirektoren*innen nur noch ein Drittel der Stellen mit Frauen besetzt ist.

Im Verwaltungsdienst wurde ein besonderes Augenmerk auf die Bereiche Geschäftsführende Direktoren*innen und Informationstechnologie / Telekommunikation gelegt, da dort der VK-bezogene Frauenanteil bei 17 Prozent bzw. 31 Prozent liegt.

Dina Siebrasse
Assistenzärztin

„Vom Frauenförderplan erhoffe ich mir mehr Wertschätzung für das weibliche Personal. Was im Kleinen innerhalb des Kollegiums schon gut funktioniert, sollte nun auch von Konzernseite proaktiv vorgelebt werden.“



3. Fluktuationsanalyse

Die folgende Tabelle stellt die Grundstruktur der zukünftigen Darstellung¹ der Fluktuationsanalyse dar.

Beschäftigungsstruktur mit Fluktuationsquoten Vivantes Mutter nach Dienstart (alle Mitarbeiter*innen)

Beschäftigungsgrad Frauen und Männer, umgerechnet in Vollkräfte **mit** Schülern*innen, Auszubildenden und Beamten*innen, **ohne** Praktikanten*innen und Mitarbeiter*innen, die sich bereits in der Freiphase der Altersteilzeit befinden.

DA	Dienstart	UDA	Unterdienstart	VK – W ermittelt über Besch.-Grad	VK – M ermittelt über Besch.-Grad	VK-Anteil Frauen	Fluktuation gesamt in % ²	Fluktuation männlich in % ²	Fluktuation weiblich in % ²
		10	Chefarzt*ärztin	15,0	84,5	15 %			
		11	Funktions-/Fachbereichsleiter*in	1,0	8,8	10 %			
		12	Oberarzt*ärztin	109,0	164,1	40 %			
		20	Ständ. Vertreter Chefarzt*ärztin	24,4	63,7	28 %			
			Rest Ärztlicher Dienst	820,8	597,6	58 %			
00	Ärztlicher Dienst			970,2	918,6	51 %			
		10	Direktor*in/Pflegedirektor*in	2,0	4,0	33 %			
			Rest Pflegedienst	3.450,7	775,0	82 %			
01	Pflegedienst			3.452,7	779,0	82 %			
02	Medizin./Techn. Dienst			1.106,2	135,2	89 %			
03	Funktionsdienst			1.089,2	209,8	84 %			
05	Wirtschafts-/Vers.-Dienst			2,0	5,0	29 %			
06	Technischer Dienst			1,0	1,0	50 %			
		13	Geschäftsf. Direktor*in	1,0	5,0	17 %			
		47	MA Informationstechnologie	21,9	49,0	31 %			
			Rest Verwaltungsdienst	363,5	94,6	79 %			
07	Verwaltungsdienst			386,4	148,6	72 %			
08	Sonderdienst			59,9	24,7	71 %			
10	Personal Ausbildungsstätten			53,9	13,8	80 %			
11	Sonstiges Personal			33,0	3,0	92 %			
Gesamt				7.154,5	2.238,6	76 %			

Stand: 01.01.2016

¹ Eine routinemäßige Auswertung der Fluktuation kann erst nach Anbindung von SAP-HR an SAP-BW erfolgen.

² Fluktuation ohne Schüler*innen, Auszubildende, Beamte*innen, Aushilfen, Sonderwachen.

4. Zielvorgaben, abgestuft in 2-Jahres-Rhythmen, für die einzelnen priorisierten Unterdienststarten zum Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen

Vorrang bei Maßnahmen zur Frauenförderung

Zu den vorrangig durch Maßnahmen zur Frauenförderung zu entwickelnden unterrepräsentierten Unterdienststarten zählen folgende Unterdienststarten:

- Chefärzte*innen
- Ständige Vertreter*innen Chefärzte*innen
- Oberärzte*innen
- Geschäftsführende Direktoren*innen
- Pflegedirektoren*innen
- Funktions-/Fachbereichsleiter*innen (Departmentleiter*innen)

Zu den vorrangig durch Maßnahmen zur Frauenförderung zu entwickelnden unterrepräsentierten Bereichen zählen folgende Bereiche:

- Informationstechnologie und Telekommunikation

I. Zielvorgaben Unterdienststarten

Unterdienststart	Ist-Frauenquote (Stand 01.01.2016)	31.12.2018	31.12.2020	31.12.2022
Chefärzte*innen (DU ÄD 10)	15 %	18 %	22 %	25 %
Ständige Vertreter*innen Chefärzte*innen (DU ÄD 20)	28 %	30 %	35 %	40 %
Oberärzte*innen (DU ÄD 12)	40 %	43 %	46 %	50 %
Geschäftsführende Direktoren*innen (DU VW 13)	17 %	20 %	25 %	30 %
Pflegedirektoren*innen (DU PD 12)	33 %	40 %	45 %	50 %
Funktions- und Fachbereichsleiter*innen (DU ÄD 11) einschließlich Department- leitungen ¹	10 %	30 %	35 %	40 %

¹ Bei Neubesetzungen werden besondere Anstrengungen unternommen, um perspektivisch Parität herzustellen.

Bereiche

Bereich	Ist-Frauenquote (Stand 01.01.2016)	31.12.2018	31.12.2020	31.12.2022
Informationstechnologie und Telekommunikation (DU VW 47)	31 %	35 %	45 %	50 %

Es besteht Einigkeit darüber, dass jede Unterschreitung einer paritätischen Besetzung der Stellen in den jeweiligen Unterdienststarten durch entsprechende Maßnahmen zu beseitigen ist und eine paritätische Besetzung aller Positionen in den jeweiligen Unterdienststarten angestrebt wird, z. B. im Bereich Informationstechnologie und Telekommunikation. Soweit die Zielvorgaben dem nicht gerecht werden, heißt das nicht, dass von dem Ziel der paritätischen Besetzung abgewichen werden soll.

II. Zielerreichung

Die vorstehende Darstellung ist jeweils zum Erreichen des Stichtages um die erreichte Frauenquote zu ergänzen und wie folgt darzustellen:

Unterdienststarten: Vergleich Soll-Ist

Unterdienststart	Ist-Frauenquote 01.01.2016	Frauenförderquote 31.12.2018	Erreichte Frauenquote	Frauenförderquote 31.12.2020	Erreichte Frauenquote	Frauenförderquote 31.12.2022	Erreichte Frauenquote
Chefärzte*innen	15 %						
Ständige Vertreter*innen Chefärzte*innen	28 %						
Oberärzte*innen	40 %						
Geschäftsführende Direktoren*innen	17 %						
Pflegedirektoren*innen	33 %						
Funktions- und Fachbereichsleiter*innen einschließlich Departmentleitungen	10 %						

Bereiche: Vergleich Soll-Ist

Bereich	Ist-Frauenquote 01.01.2016	Frauenförderquote 31.12.2018	Erreichte Frauenquote	Frauenförderquote 31.12.2020	Erreichte Frauenquote	Frauenförderquote 31.12.2022	Erreichte Frauenquote
Informationstechnologie und Telekommunikation	31 %						

Soweit die Zielvorgaben nicht erreicht werden, ist zur jeweiligen laufenden Nummer eine Erläuterung, warum die Zielvorgaben nicht erreicht werden konnten, abzugeben und eine konkrete Planung vorzustellen, mit welchen Maßnahmen die Zielerreichung schnellstmöglich realisiert werden soll.

5. Obliegenheiten zur Sicherstellung der Zielerreichung gemäß § 6 dieser Vereinbarung und unter Berücksichtigung der festzusetzenden Zielgrößen gemäß § 36 GmbHG, § 2 LGG Berlin

1. Obliegenheiten zur Durchführung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Die Geschäftsführung verpflichtet sich, vor Veröffentlichung der von ihr festzulegenden Zielgrößen diese mit der Frauenvertretung zu erörtern. Dies schließt die Definition der betroffenen Führungsebene mit ein. Der Frauenvertretung ist vor Veröffentlichung ein Recht zur Stellungnahme einzuräumen.

2. Obliegenheiten hinsichtlich der Umsetzung von § 2 Abs. 2 Satz 3 Rahmenbetriebsvereinbarung

Die Geschäftsführung nimmt die Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentanzen, insbesondere in den priorisierten Unterdienstarten, als ein Unternehmensziel auf und kommuniziert dieses. In Bereichen mit bestehenden Unterrepräsentanzen sowie in Bereichen, in denen aufgrund von z. B. absehbaren Altersabgängen Unterrepräsentanzen zu erwarten sind, wird das Ziel der Erhöhung der Frauenquote in die jeweiligen Zielvereinbarungen der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion aufgenommen.

In dem zweijährlichen Bericht zum Stand der Umsetzung des Frauenförderplans ist über die jeweiligen Zielstellungen, die Art der Zielverbreitung sowie über die Zielerreichung zu berichten.

Nach Abschluss der Zielvereinbarungen Anfang des Jahres, spätestens bis Ende April, treffen sich die Arbeitgeberin und die Frauenvertretung zu einem Jour fixe und nehmen gemeinsam Einsicht in die Zielvereinbarungen, bezogen auf die Ziele zur Frauenförderung. Darüber hinaus kann die Frauenvertretung unterjährig entsprechend Einsicht in Zielvereinbarungen nehmen, sofern sie Belange der Frauenförderung geltend macht.

3. Obliegenheiten zur Nachfolgeplanung bei den unterrepräsentierten Unterdienstarten

Der Frauenvertretung sind für die kommenden fünf Jahre jeweils jährlich zum 31. 12. eines jeden Jahres die voraussichtlichen Austritte von Beschäftigten in den unterrepräsentierten Unterdienstarten darzustellen und spätestens bis zum Abschluss des ersten Quartals des Folgejahres mitzuteilen.

In dem jährlichen Bericht ist darzustellen, welche Anstrengungen unternommen wurden, um im Rahmen einer gezielten Personalentwicklung Frauen für die entsprechenden Positionen in den priorisierten Unterdienstarten zu gewinnen, und welche sonstigen Aktivitäten im Rahmen der Nachfolgeplanung zur Beseitigung der Unterrepräsentanzen unternommen wurden.

Bereits bestehende Planungen bezüglich der Nachfolgeplanung für das Folgejahr sind der Frauenvertretung bekannt zu geben.

Christian Dreißigacker
Geschäftsführender Direktor

„Frauenförderung statt starrer Frauenquote: Mit dem Frauenförderplan schaffen wir es, durch gezielte Suche und Förderung mehr Frauen, aber eben auch die richtigen Frauen in Führungspositionen zu bringen.“



4. Obliegenheiten bei der Stellenbesetzung in unterrepräsentierten Unterdienstarten

Die Angaben in den Stellenausschreibungen sind, bezogen auf alle Bewerber*innen, Grundlage des Auswahlverfahrens. Daraus ergibt sich, bezogen auf die jeweilige Stelle, ein standardisierter Auswahlprozess, der gewährleistet, dass alle Bewerber*innen auf Basis der vorher festgesetzten Kriterien nach dem vereinbarten einheitlichen Maßstab bewertet werden.

Sofern die Auswahlentscheidung

- abweichend von der Einschätzung der Frauenvertretung erfolgt oder
- andere, neue Auswahlkriterien herangezogen worden sind oder
- die Frauenvertretung an den Auswahlgesprächen nicht teilgenommen hat, ist diese schriftlich zu begründen.

Der Frauenvertretung ist vor Beteiligung des Betriebsrates an der Einstellung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Dazu sind der Frauenvertretung alle Unterlagen und Informationen, die dem Betriebsrat vorgelegt werden, spätestens zeitgleich mit dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben. Quartalsbezogen werden das Personalmanagement und die Frauenvertretung ihre Erfahrungen zu den Stellenbesetzungsverfahren des zurückliegenden Zeitraums in einem gemeinsamen Jour fixe austauschen.

5. Obliegenheiten bei beruflicher Förderung und Qualifizierung

Vorgesetzte sind gehalten, für die Identifikation von Potentialträgern*innen Sorge zu tragen und diese mit Entwicklungsplänen zu unterstützen.

In enger Zusammenarbeit mit dem Personalmanagement wird jede Führungskraft in den Bereichen, in denen Zielvereinbarungen aufgrund von Unterrepräsentanz abgeschlossen wurden, die entsprechenden Maßnahmen zur Frauenförderung dokumentieren.

Beispiele:

- spezielle Seminare oder Seminarreihen
- Mentorings
- unternehmenseigene Frauennetzwerke
- sonstige Maßnahmen zur Förderung des beruflichen Aufstiegs

Es wird dokumentiert, dass beurlaubte Beschäftigte gezielt über interne Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote informiert wurden.

Informationen über die unternommenen Anstrengungen und Ergebnisse sind der Frauenvertretung jährlich mitzuteilen und in den Jahresbericht aufzunehmen. Die Aufnahme von Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Benachteiligung, Gleichstellung und Frauenförderung in Schulungen für Führungskräfte wird im Rahmen der jährlichen Berichterstattung nachgewiesen.

6. Obliegenheiten bei Wiedereinstieg während und nach Beurlaubungen

Die Zahl und die namentliche Benennung der beurlaubten Beschäftigten (Beurlaubungen von einer Dauer von mindestens sechs Monaten) sind der Frauenvertretung vierteljährlich zu berichten.

Die Angebote gemäß § 6.6 des Frauenförderplans werden im Unternehmen im Rahmen der Elternbroschüre bekannt gemacht. Die Beschäftigten können diese freiwillig in Anspruch nehmen. Eine Beratungspflicht besteht nicht.

Die Frauenvertretung wird einmal jährlich über die ergriffenen Maßnahmen in den jeweiligen Phasen unterrichtet. Auf Wunsch der Frauenvertretung werden zwischenzeitlich ergriffene Maßnahmen in einem Gespräch erörtert.

7. Obliegenheiten zur Besetzung von Auswahlkommissionen und Projektgruppen

In Fällen, in denen die Interessenvertretungen an Auswahlkommissionen und Projektgruppen zu beteiligen sind, erfolgt möglichst eine paritätische Besetzung. In den Fällen, in denen dies nicht möglich ist, besitzt die Frauenvertretung binnen drei Tagen nach Information ein Vorschlagsrecht.

Bei chefarzt*ärztinbezogenen Auswahlkommissionen ist die jeweilige Zusammensetzung zu dokumentieren (Einladungen, erfolgte Zu- und Absagen, anwesende Teilnehmer*innen) und der Frauenvertretung zur Verfügung zu stellen, sofern diese nicht an den Kommissionen teilgenommen hat.

Anlage 2

Vivantes Tochtergesellschaften

1. Beschäftigungsstruktur Ist-Analyse

Zur Schaffung einer guten Übersichtlichkeit wird in den Anlagen die Beschäftigungsstruktur auf der Ebene der Dienstarten und bei zu priorisierenden Unterdienstarten auf Ebene der Unterdienstarten dargestellt.

Beschäftigungsstruktur Vivantes Töchter (inklusive gestellter Mitarbeiter*innen) nach Dienstart (alle Mitarbeiter*innen)

Beschäftigungsgrad Frauen und Männer, umgerechnet in Vollkräfte **mit** Schülern*innen, Auszubildenden und Beamten*innen, **ohne** Praktikanten*innen und Mitarbeiter*innen, die sich bereits in der Freiphase der Altersteilzeit befinden.

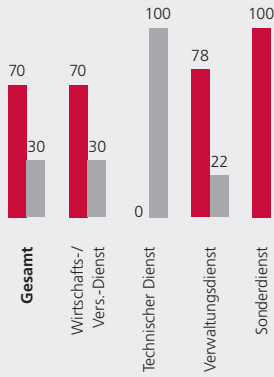
GmbH inkl. Gestellter	Gesellschaft inkl. Gestellter	DA	Dienstart	VK – W ermittelt über Besch.-Grad	VK – M ermittelt über Besch.-Grad
3520	SVL GmbH			288,7	123,2
		05	Wirtschafts-/Vers.-Dienst	280,7	120,2
		06	Technischer Dienst	–	1,0
		07	Verwaltungsdienst	7,3	2,0
		08	Sonderdienst	0,8	–
3530	VivaClean Nord GmbH			212,9	132,0
		03	Funktionsdienst	6,0	–
		05	Wirtschafts-/Vers.-Dienst	200,0	122,0
		07	Verwaltungsdienst	2,9	2,0
		08	Sonderdienst	1,0	–
		11	Sonstiges Personal	3,0	8,0
3531	VivaClean Süd GmbH			240,8	65,4
		03	Funktionsdienst	8,1	2,0
		05	Wirtschafts-/Vers.-Dienst	231,7	61,4
		07	Verwaltungsdienst	1,0	2,0
3540	Vivantes Service GmbH			280,3	633,1
		02	Medizinischer/Technischer Dienst	6,0	3,1
		03	Funktionsdienst	97,2	172,9
		05	Wirtschafts-/Vers.-Dienst	49,2	220,2
		06	Technischer Dienst	10,0	185,7
		07	Verwaltungsdienst	117,9	50,3
		08	Sonderdienst	–	1,0
3710	Vivantes Rehabilitation GmbH			70,5	16,6
		00	Ärztlicher Dienst	6,8	4,8
		01	Pflegedienst	5,5	1,0
		02	Medizinischer/Technischer Dienst	42,9	7,8
		03	Funktionsdienst	7,8	–
		07	Verwaltungsdienst	7,5	3,0

GmbH inkl. Gestellter	Gesellschaft inkl. Gestellter	DA	Dienstart	VK – W ermittelt über Besch.-Grad	VK – M ermittelt über Besch.-Grad
3720	Vivantes MVZ GmbH			169,9	44,1
		00	Ärztlicher Dienst	32,0	28,1
		02	Medizinischer/Technischer Dienst	120,7	13,0
		03	Funktionsdienst	5,5	–
		05	Wirtschafts-/Vers.-Dienst	0,6	–
		07	Verwaltungsdienst	6,0	2,0
		11	Sonstiges Personal	5,0	1,0
3740	Vivantes Ambulante Krankenpflege GmbH			46,7	8,4
		00	Zentrale Leitung	1,2	–
		10	Pflegedienst	37,0	7,7
		30	Verwaltungsdienst	2,6	0,2
		50	Sonstige Dienste	5,9	0,5
3750	Vivantes Therapeutische Dienste GmbH			65,7	20,3
		02	Medizinischer/Technischer Dienst	42,8	17,9
		03	Funktionsdienst	22,9	2,4
3760	Vivantes Ambulantes Schulterzentrum GmbH			7,5	2,3
		00	Ärztlicher Dienst	0,8	1,3
		02	Medizinischer/Technischer Dienst	6,8	1,0
3820	Vivantes Forum für Senioren GmbH			814,0	191,1
		00	Zentrale Leitung	22,9	3,0
		05	Wirtschafts-/Vers.-Dienst	–	9,0
		07	Verwaltungsdienst	1,0	0,1
		10	Pflegedienst	692,0	156,1
		20	Hauswirtschaftlicher Dienst	67,4	8,9
		30	Verwaltungsdienst	21,4	5,0
		40	Technischer Dienst	–	7,1
		50	Sonstige Dienste	9,3	1,8
3830	Hospiz gGmbH			17,6	3,0
		00	Zentrale Leitung	2,0	–
		10	Pflegedienst	13,9	3,0
		20	Hauswirtschaftlicher Dienst	0,8	–
		50	Sonstige Dienste	1,0	–
3900	Labor Berlin GmbH			107,6	3,0
		00	Ärztlicher Dienst	2,0	–
		02	Medizinischer/Technischer Dienst	102,6	3,0
		07	Verwaltungsdienst	3,0	–
3960	Vivantes Ida-Wolff-Krankenhaus GmbH			124,5	14,7
		00	Ärztlicher Dienst	11,6	4,0
		01	Pflegedienst	77,8	2,5
		02	Medizinischer/Technischer Dienst	23,9	5,4
		03	Funktionsdienst	10,0	2,8
		04	Klinisches Hauspersonal	1,2	–
Gesamt				2.446,6	1.257,2

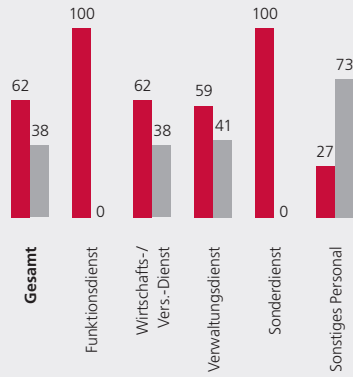
VK-Anteil in Prozent

■ Frauen ■ Männer

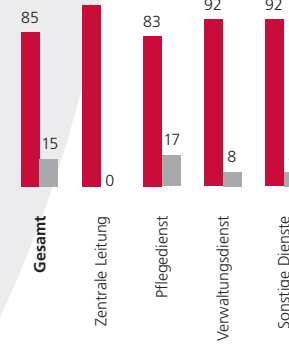
SVL GmbH



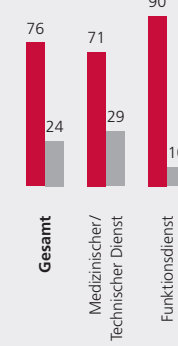
VivaClean Nord GmbH



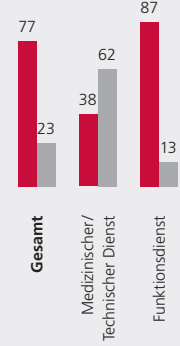
Vivantes Ambul. Krankenpflege GmbH



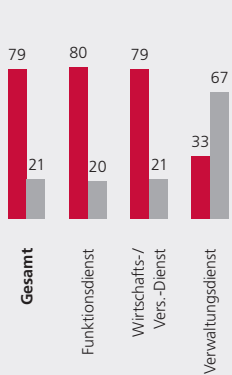
Vivantes Therapeutische Dienste GmbH



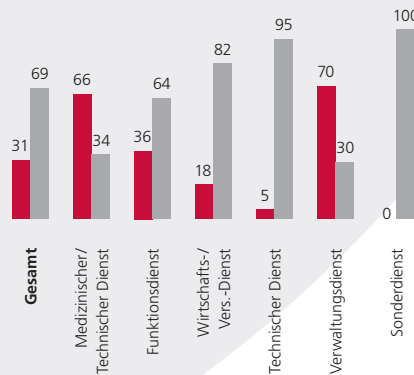
Vivantes Ambul. Schulterzentrum GmbH



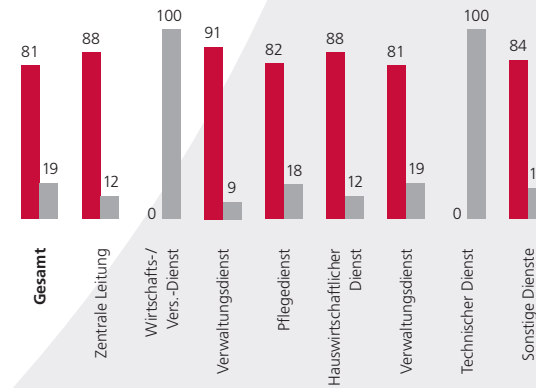
VivaClean Süd GmbH



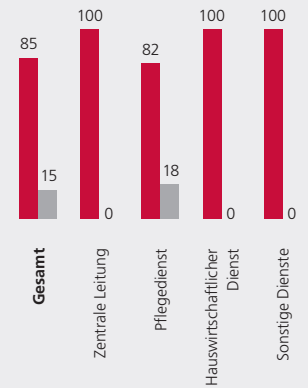
Vivantes Service GmbH



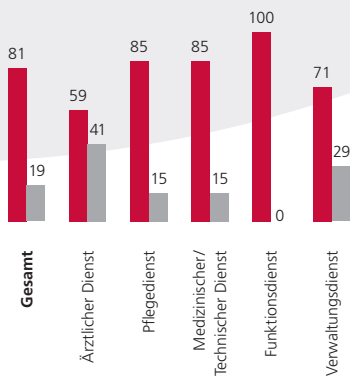
Vivantes Forum für Senioren GmbH



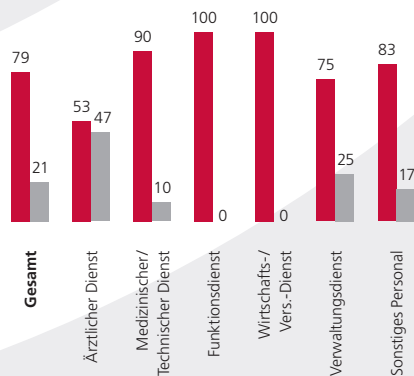
Hospiz gGmbH



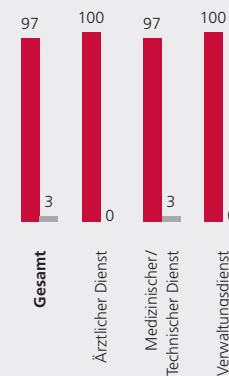
Vivantes Rehabilitation GmbH



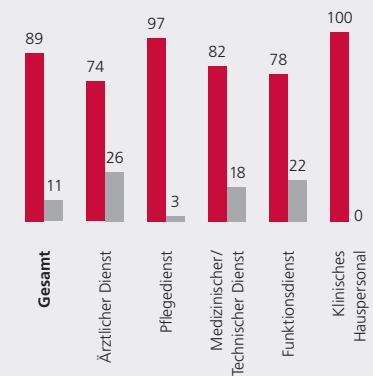
Vivantes MVZ GmbH



Labor Berlin GmbH



Vivantes Ida-Wolff-Krankenhaus GmbH



Gesamt



Zinka Malkwitz
Einrichtungsmanagerin
Forum für Senioren

„Zu wissen, dass ich für bestimmte Zeit im Beruf einen Gang zurückschalten kann, gab mir Raum, mich weiterzuentwickeln. So konnte ich Karriere und Familie leichter vereinbaren.“

2. Situationsbeschreibung und Feststellung der Unterrepräsentanzen

Bei der Analyse der Beschäftigungsstruktur in den Tochtergesellschaften fiel auf, dass vorhandene Unterrepräsentanzen auf Präferenzen der geschlechtsbezogenen Berufs- oder Tätigkeitswahl beruhen. Daher sind diese nicht Gegenstand dieses Frauenförderplans.

3. Fluktuationsanalyse

Die folgende Tabelle stellt die Grundstruktur der zukünftigen Darstellung¹ der Fluktuationsanalyse dar.

Beschäftigungsstruktur mit Fluktuationsquoten Vivantes Töchter (inklusive gestellter Mitarbeiter*innen) nach Dienstart (alle Mitarbeiter*innen)

Beschäftigungsgrad Frauen und Männer, umgerechnet in Vollkräfte **mit** Schülern*innen, Auszubildenden und Beamten*innen, **ohne** Praktikanten*innen und Mitarbeiter*innen, die sich bereits in der Freiphase der Altersteilzeit befinden.

GmbH inkl. Gestellter	Gesellschaft inkl. Gestellter	DA	Dienstart	VK – W ermittelt über Besch.-Grad	VK – M ermittelt über Besch.-Grad	VK-Anteil Frauen	Fluktuation gesamt in %	Fluktuation männlich in %	Fluktuation weiblich in %
3520	SVL GmbH			288,7	123,2	70 %			
		05	Wirtschafts-/Vers.-Dienst	280,7	120,2	70 %			
		06	Technischer Dienst	–	1,0	0 %			
		07	Verwaltungsdienst	7,3	2,0	78 %			
		08	Sonderdienst	0,8	–	100 %			
3530	VivaClean Nord GmbH			212,9	132,0	62 %			
		03	Funktionsdienst	6,0	–	100 %			
		05	Wirtschafts-/Vers.-Dienst	200,0	122,0	62 %			
		07	Verwaltungsdienst	2,9	2,0	59 %			
		08	Sonderdienst	1,0	–	100 %			
		11	Sonstiges Personal	3,0	8,0	27 %			
3531	VivaClean Süd GmbH			240,8	65,4	79 %			
		03	Funktionsdienst	8,1	2,0	80 %			
		05	Wirtschafts-/Vers.-Dienst	231,7	61,4	79 %			
		07	Verwaltungsdienst	1,0	2,0	33 %			
3540	Vivantes Service GmbH			280,3	633,1	31 %			
		02	Medizin./Techn. Dienst	6,0	3,1	66 %			
		03	Funktionsdienst	97,2	172,9	36 %			
		05	Wirtschafts-/Vers.-Dienst	49,2	220,2	18 %			
		06	Technischer Dienst	10,0	185,7	5 %			
		07	Verwaltungsdienst	117,9	50,3	70 %			
		08	Sonderdienst	–	1,0	0 %			
3710	Vivantes Rehabilitation GmbH			70,5	16,6	81 %			
		00	Ärztlicher Dienst	6,8	4,8	59 %			
		01	Pflegedienst	5,5	1,0	85 %			
		02	Medizin./Techn. Dienst	42,9	7,8	85 %			
		03	Funktionsdienst	7,8	–	100 %			
		07	Verwaltungsdienst	7,5	3,0	71 %			

¹ Eine routinemäßige Auswertung der Fluktuation kann erst nach Anbindung von SAP-HR an SAP-BW erfolgen.

² Austritte/(Anfangsbestand + Eintritte + Schüler*innenübernahmen).

³ Austritte männlich/(Anfangsbestand männlich + Eintritte männlich + Schülerübernahmen männlich)./

GmbH inkl. Gestellter	Gesellschaft inkl. Gestellter	DA	Dienstort	VK – W ermittelt über Besch.-Grad	VK – M ermittelt über Besch.-Grad	VK-Anteil Frauen	Fluktuation gesamt in %	Fluktuation männlich in %	Fluktuation weiblich in %
3720	Vivantes MVZ GmbH			169,9	44,1	79 %			
		00	Ärztlicher Dienst	32,0	28,1	53 %			
		02	Medizin./Techn. Dienst	120,7	13,0	90 %			
		03	Funktionsdienst	5,5	–	100 %			
		05	Wirtschafts-/Vers.-Dienst	0,6	–	100 %			
		07	Verwaltungsdienst	6,0	2,0	75 %			
		11	Sonstiges Personal	5,0	1,0	83 %			
3740	Vivantes Ambulante Krankenpflege GmbH			46,7	8,4	85 %			
		00	Zentrale Leitung	1,2	–	100 %			
		10	Pflegedienst	37,0	7,7	83 %			
		30	Verwaltungsdienst	2,6	0,2	92 %			
		50	Sonstige Dienste	5,9	0,5	92 %			
3750	Vivantes Therapeutische Dienste GmbH			65,7	20,3	76 %			
		02	Medizin./Techn. Dienst	42,8	17,9	71 %			
		03	Funktionsdienst	22,9	2,4	90 %			
3760	Vivantes Ambulantes Schulterzentrum GmbH			7,5	2,3	77 %			
		00	Ärztlicher Dienst	0,8	1,3	38 %			
		02	Medizin./Techn. Dienst	6,8	1,0	87 %			
3820	Vivantes Forum für Senioren GmbH			814,0	191,1	81 %			
		00	Zentrale Leitung	22,9	3,0	88 %			
		05	Wirtschafts-/Vers.-Dienst	–	9,0	0 %			
		07	Verwaltungsdienst	1,0	0,1	91 %			
		10	Pflegedienst	692,0	156,1	82 %			
		20	Hauswirtschaftlicher Dienst	67,4	8,9	88 %			
		30	Verwaltungsdienst	21,4	5,0	81 %			
		40	Technischer Dienst	–	7,1	0 %			
		50	Sonstige Dienste	9,3	1,8	84 %			
3830	Hospiz gGmbH			17,6	3,0	85 %			
		00	Zentrale Leitung	2,0	–	100 %			
		10	Pflegedienst	13,9	3,0	82 %			
		20	Hauswirtschaftlicher Dienst	0,8	–	100 %			
		50	Sonstige Dienste	1,0	–	100 %			
3900	Labor Berlin GmbH			107,6	3,0	97 %			
		00	Ärztlicher Dienst	2,0	–	100 %			
		02	Medizin./Techn. Dienst	102,6	3,0	97 %			
		07	Verwaltungsdienst	3,0	–	100 %			
3960	Vivantes Ida-Wolff-Krankenhaus GmbH			124,5	14,7	89 %			
		00	Ärztlicher Dienst	11,6	4,0	74 %			
		01	Pflegedienst	77,8	2,5	97 %			
		02	Medizin./Techn. Dienst	23,9	5,4	82 %			
		03	Funktionsdienst	10,0	2,8	78 %			
		04	Klinisches Hauspersonal	1,2	–	100 %			
Gesamt				2.446,6	1.257,2	66 %			

¹Eine routinemäßige Auswertung der Fluktuation kann erst nach Anbindung von SAP-HR an SAP-BW erfolgen.

²Austritte / (Anfangsbestand + Eintritte + Schüler*innenübernahmen).

³Austritte männlich / (Anfangsbestand männlich + Eintritte männlich + Schülerübernahmen männlich).

4. Zielvorgaben und 5. Obliegenheiten

Nummer 4 und 5 von Anlage 2 werden ergänzt, sofern sich aufgrund möglicher Änderungen in der zukünftigen Beschäftigungsstruktur, die im 2-Jahres-Rhythmus überprüft wird, Unterrepräsentanzen ergeben, die Handlungsbedarf im Sinne des Frauenförderplans erfordern.

Impressum

Herausgeber

Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH
Aroser Allee 72–76
13407 Berlin
Tel. 030 130 11 1300
Fax 030 130 11 1302
info@vivantes.de
www.vivantes.de

Redaktion

Ressort Personal- und Organisationsentwicklung
in Kooperation mit der Stabsstelle Interne
Kommunikation & Marketing

Konzept und Gestaltung

IM MAI GmbH

Text Seite 8–15

Thomas Wischniewski, freier Journalist

Fotos

Monique Wüstenhagen, Berlin

Druck

PieReg Druckcenter Berlin GmbH

Stand 2016

