



Kliniken der Stadt Köln gGmbH

# Frauenförderplan

Fortschreibung 2007-2009





Thema	Seite
Vorwort .....	4
1. Analyse der Beschäftigtenstruktur .....	6
2. Zielvorgaben .....	8
3. Maßnahmen zur Zielerreichung .....	10
3.1 Stellenausschreibungen .....	10
3.2 Vorstellungsgespräche, Stellenbesetzungen .....	10
3.3 Höhergruppierungen, leistungsbezogene Vergütung .....	11
3.4 Fort- und Weiterbildung .....	12
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	13
4.1 Elternzeit/Beurlaubung .....	13
4.2 Teilzeit/Arbeitszeitregelung .....	13
4.3 Wiedereinstieg/Kontakt während der Elternzeit .....	14
5. Verschiedenes .....	15
5.1 Angebote der Gleichstellungsbeauftragten .....	15
5.2 Ansprechpartnerin des Betriebsrats für Frauenfragen .....	15
5.3 Gremien .....	15
5.4 Gültigkeit .....	15
6. Erläuterungen der im Text verwendeten Abkürzungen .....	16
7. Impressum .....	18

## Frauenförderplan (FFP) der Kliniken der Stadt Köln gGmbH Fortschreibung 2007-2009

Sehr geehrte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

mit der Fortschreibung des FFP setzen sich die Kliniken weiterhin das Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen und die Vorgaben des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen – LGG NRW – umzusetzen.

Die Umsetzung des Frauenförderplan ist ein wesentliches Element der Personalplanung und -entwicklung mit dem Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Seine Umsetzung ist als Gemeinschaftsaufgabe besondere Verpflichtung der Personalverwaltung und aller Leitungs- und Führungskräfte.

Gegenstand des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit, zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (LGG §6 Abs.1).

Im Krankenhaus sind bekanntlich in erster Linie die so genannten „klassischen Frauenberufe“ vertreten, der Frauenanteil an Beschäftigten liegt bei 77%. Dieser überwiegende Anteil an Beschäftigten ist in den unteren und mittleren Entgelt- und Besoldungsgruppen tätig. Die Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung und Beförderung sind weiterhin noch oftmals zugunsten von Männern verteilt.

### Ziele dieser Fortschreibung sind

- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen vor allem im Bereich der höheren Führungsebene
- die aktive Umsetzung des Gleichstellungsauftrages durch die Führungskräfte mit entsprechenden abteilungsspezifischen Zielvorgaben und einem entsprechenden Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mit bedarfsorientiertem Angebot an Arbeitszeitmodellen und Ausbau von Teilzeitmöglichkeiten auch bei Stellen mit Führungsaufgaben, Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsangeboten
- 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

Die Fortschreibung des FFP für die Jahre 2007-2009 wurde gemeinsam von der Personalabteilung, der Frauenvertretung des Betriebsrates und der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet und von der Geschäftsführung verabschiedet.

Der FFP gilt für alle Beschäftigten der Kliniken der Stadt Köln gGmbH, sowohl mit unbefristeten als auch mit befristeten Verträgen und wird allen Beschäftigten in geeigneter Form (Intranet, KliMa, Druckversion) bekannt gegeben.

Wilhelm Hecker  
*Kfm. Geschäftsführer*

Prof. Dr. Jekabs U. Leititis  
*Med. Geschäftsführer*

Christiane Vahlhaus  
*Gleichstellungsbeauftragte*

# 1. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Für die Bestandsaufnahme, die gleichzeitig Grundlage für die Zielsetzung und die Kontrolle der vereinbarten Ziele ist, werden von der Personalabteilung die erforderlichen Daten geschlechterdifferenziert dargestellt und jährlich (Daten vom 01.10.) zur Verfügung gestellt.

Diese Statistik umfaßt unterschieden nach Betriebsteilen insbesondere:

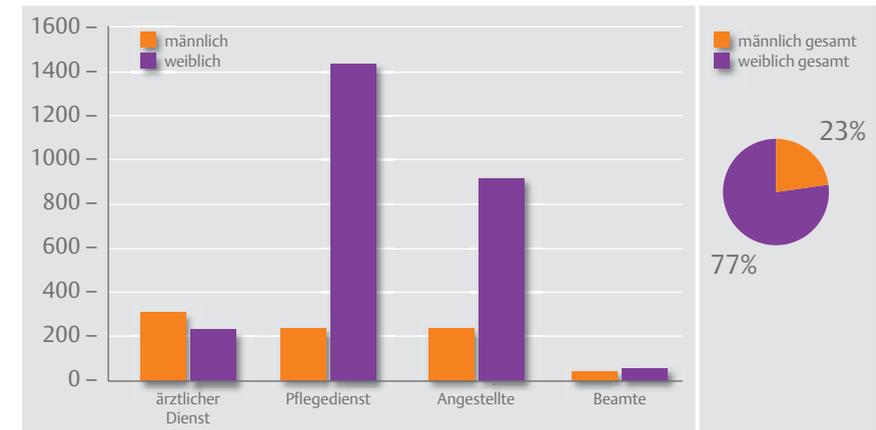
- Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Entgeltgruppen
- Verteilung der Beschäftigten in den verschiedenen Dienstarten
- Zahl der Teilzeitbeschäftigten nach Vergütungsgruppen

Für die Überprüfung der Zielerreichung und Fortschreibung des FFP wird die jährliche Statistik erweitert um

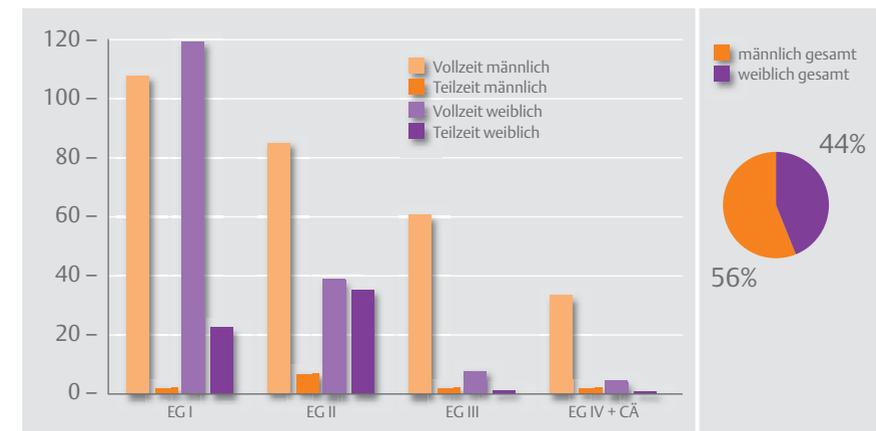
- Zahl der Höhergruppierungen mit Funktionsveränderungen nach Berufsgruppen
- Anzahl der Auszubildenden und Übernahme nach Ausbildungsende (Gesundheits-, Kinderkranken- und Krankenpflege)
- Stellenausschreibungen und -besetzungen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen
- Inanspruchnahme von Elternzeit nach Dienstart
- Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen/Fachweiterbildungen
- Gremien und ihre Besetzung
- Befristete Arbeitsverträge
- Unbefristete Übernahme von Arbeitsverträgen

Die erforderlichen Statistiken erhalten die an der Erstellung des FFP Beteiligten jeweils zum 31.10. zur jährlichen Überprüfung der Zielerreichung und der vereinbarten Maßnahmen und zur ggf. erforderlichen Veränderung der bis dahin festgelegten Maßnahmen.

### Beschäftigte bei den Kliniken



### Beschäftigte im ärztlichen Dienst



## 2. Zielvorgaben

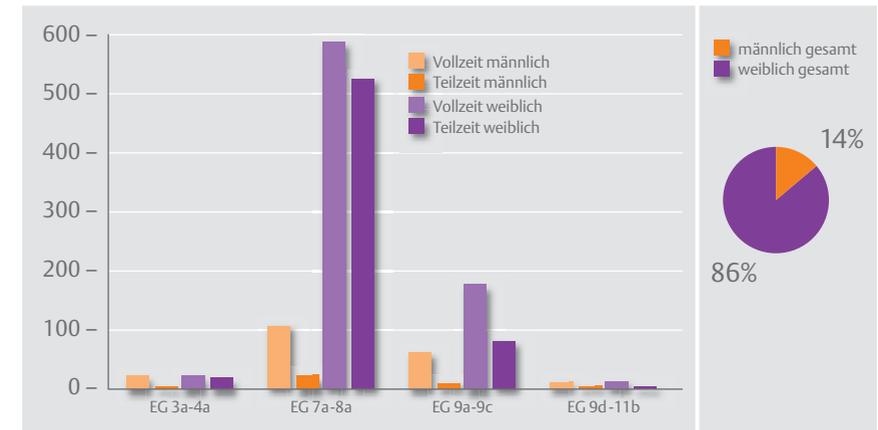
Größere Handlungsbedarfe zur Frauenförderung ergeben sich bei den Kliniken weiterhin nahezu ausschließlich ab der Entgeltgruppe 10. Im technischen Dienst allerdings sind auch in den unteren Entgeltgruppen ab EG 5 nur wenige Stellen mit Frauen besetzt.

- Der Anteil an Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen wird erhöht
- Die Weiterqualifizierung von Frauen für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten wird unterstützt
- Soweit beeinflussbar, wird angestrebt, den Frauenanteil in allen Gremien so zu erhöhen, dass er dem Anteil der zu vertretenden Frauen entspricht
- Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen für Männer und Frauen in Funktionen mit höherer Verantwortung wird erhöht
- Die Wiedereingliederung von Beschäftigten nach familienbedingten Unterbrechungen wird mit strukturierten Maßnahmen (4.3) gefördert

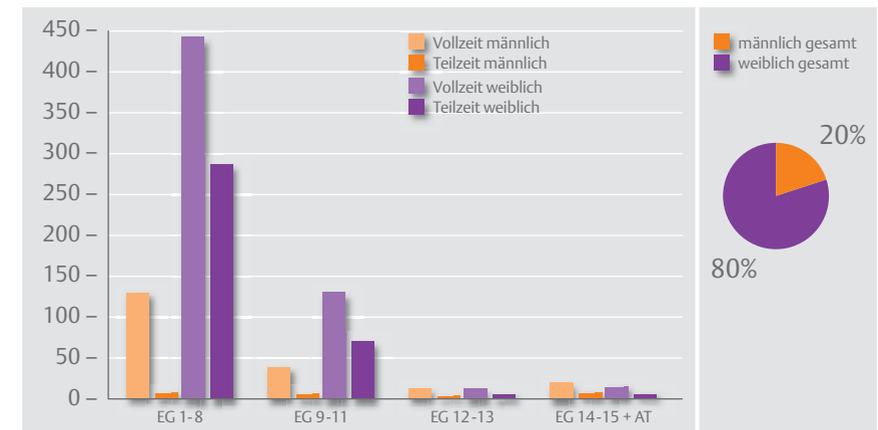
Aufgrund wirtschaftlicher, tariflicher und politischer Entscheidungen befindet sich das Gesundheitswesen und damit auch die Kliniken in einem Veränderungsprozess, sodass ein gesicherter Ausblick auf die zukünftige Personalstruktur für die einzelnen Bereiche in der gegenwärtigen Situation nicht für die nächsten drei Jahre getroffen werden kann.

Alle Abteilungsleitungen (Kliniken, Pflege, Verwaltung) legen der Geschäftsführung jährlich zum 31.12. entsprechende Zielvorgaben für das folgende Kalenderjahr vor. In das Verfahren wird die Gleichstellungsbeauftragte mit einbezogen.

Beschäftigte in der Pflege



Angestellte außerhalb der Pflege



## 3. Maßnahmen zur Zielerreichung

### 3.1

#### Maßnahmen im Zusammenhang mit Stellenausschreibungen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen

- Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig über die Vakanzen/geplante Neubesetzungen informiert und dann an dem gesamten Auswahlverfahren beteiligt. Dies gilt auch für nicht ausgeschriebene Stellen für Auszubildende und Ärzte/Ärztinnen in der Weiterbildung.
- Die Bewerbungssituation (geschlechterdifferenzierte Anzahl eingegangener Bewerbungen) und die endgültige Stellenbesetzung wird über den obligatorisch auszufüllenden Bogen „Personalauswahl“ erfaßt und von der Gleichstellungsbeauftragten statistisch ausgewertet.

### 3.2

#### Vorstellungsgespräche, Stellenbesetzungen

- In Bereichen mit deutlich höherem Frauenanteil sollen Leitungsstellen entsprechend des prozentualen Anteils vorrangig mit Frauen besetzt werden.
- Bei nicht fachlichen Voraussetzungen in den Anforderungsprofilen wie z.B. Organisationsfähigkeit, Flexibilität, Konfliktfähigkeit werden Erfahrungen aus der Familienarbeit als qualifikationsrelevant berücksichtigt.
- Wird die Stelle mit einer Teilzeitkraft besetzt, soll die Reststelle erneut ausgeschrieben werden, sofern sie nicht mit einem/einer Mitbewerber/in besetzt werden kann. Fallen Reststellen mit weniger als der Hälfte der regulären Arbeitszeit an, besteht in vielen Bereichen die Möglichkeit, diese zusammenzufassen und zu besetzen.

Foto: TKK



- Stellen, die durch die Mutterschutzfristen oder durch die Inanspruchnahme von Elternzeit nicht besetzt sind, können im Rahmen einer befristeten Einstellung unmittelbar nachbesetzt werden.
- Bereitschaftsdienste, die aufgrund des Mutterschutzgesetzes – MuSchuG – durch die Beschäftigten nicht mehr durchgeführt werden können, können von derzeit beurlaubten Beschäftigten, Teilzeitbeschäftigten oder von externen Bewerbern/Bewerberinnen übernommen werden. Diese werden entsprechend vergütet.

### 3.3

#### Beförderungen/Höhergruppierungen/leistungsbezogene Vergütung

- Im Rahmen der regelmäßig durchzuführenden Zielvereinbarungs- und Fördergespräche wird die weitere Karriereplanung ausdrücklich besprochen. Entsprechende Planungen und Maßnahmen werden verbindlich festgelegt und umgesetzt. Sollten durch prozessgestaltende Maßnahmen (z.B. Leistungsorientierte Bezahlung – LOB) die bislang durchzuführenden Zielvereinbarungs- und Fördergespräche in anderer Art und Weise ausgestaltet werden, gelten die oben angeführten Grundsätze in analoger Weise auch für die neu geschaffenen Bereiche.
- Werden bei Umstrukturierungen neue Stellen eingerichtet oder vorhandene eingespart, so sind mögliche Auswirkungen auf die Beschäftigten der Gleichstellungsauftragten darzulegen. Es ist Sorge zu tragen, dass in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen durch die Umstrukturierung eine Verbesserung der Situation eintritt.
- Bei geplanten Umstrukturierungen sind den betroffenen Beschäftigten frühzeitig Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten, die es ermöglichen, neue Tätigkeiten/höherwertige Tätigkeiten auszuüben. Hierbei sind in der Planung die Vorgaben des LGG und des FFP zu berücksichtigen.
- Bei der Implementierung des leistungsbezogenen Entgeltes wird sichergestellt, dass die entsprechenden Kriterien so festgelegt werden, dass Frauen und Männer gleichermaßen davon profitieren.

### 3.4

#### Fort- und Weiterbildung

- Teilzeitbeschäftigte erhalten im Bereich der Fort- und Weiterbildung die gleichen Chancen wie Vollzeitbeschäftigte.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienpflichten wird die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise ermöglicht. Entstehen für Kinderbetreuung in dieser Zeit zusätzliche Kosten, so können diese bei entsprechender frühzeitiger Antragsstellung bei der Personalabteilung vom Arbeitgeber übernommen werden.
- Die Weiterqualifizierung von Frauen auch im Hinblick auf den beruflichen Aufstieg wird durch die Vorgesetzten gefördert. Interessierten Frauen wird die Teilnahme an speziellen Förderprogrammen ermöglicht (z.B. Mentoringprogramm)
- Um die Belange der Chancengleichheit fördern zu können, ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Entscheidungen im Bereich Aus-, Fort- und Weiterbildung einzubeziehen.
- Zur Sensibilisierung der Führungskräfte werden Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Benachteiligungen, Gleichstellung und Frauenförderung mit in die Schulungen von Führungskräften aufgenommen.



### 4.1

#### Elternzeit/Beurlaubung

- Anträge auf Beschäftigung während der Elternzeit, die erst im Laufe der Elternzeit gestellt werden, werden genehmigt, sofern keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Hierbei werden auch grundsätzlich Einsatzmöglichkeiten in anderen als dem bisherigen Arbeitsbereich geprüft. Ablehnungen müssen schriftlich begründet werden.
- Väter werden auf die Möglichkeit der Wahrnehmung der Elternzeit hingewiesen und durch die Vorgesetzten zu einer entsprechenden Beurlaubung bzw. Teilzeitbeschäftigung ermutigt.
- Bei Beurlaubungen bis zu drei Jahren bleibt die unmittelbar vor der Beurlaubung gültige Eingruppierung erhalten, auch wenn nach der Wiederaufnahme des Dienstes vorübergehend aus dienstlichen Gründen eine geringer bewertete Tätigkeit ausgeübt wird.
- Mit den Beschäftigten, die in Elternzeit oder Beurlaubung gehen, werden Gespräche geführt, die den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Beurlaubung beinhalten.

### 4.2

#### Teilzeit/Arbeitszeitregelung

- Bedarfsorientierte Überprüfung der Arbeitsplätze hinsichtlich einer möglichen Teilbarkeit
- Bei der Verteilung der Arbeitszeiten werden die Wünsche und Möglichkeiten der Beschäftigten unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange soweit wie möglich berücksichtigt.
- Befristung von künftigen Teilzeit-/Arbeitszeitmodellen, um bedarfsgerecht jedem und jeder Beschäftigten die Möglichkeit eines solchen Modells anbieten zu können



### 4.3

#### Wiedereinstieg, Kontakt während der Beurlaubung

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Elternzeit oder Beurlaubung sind, wird während dieser Zeit die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Hierzu zählen z.B. das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen oder das Angebot eines Teilzeitarbeitsplatzes.
- Die Zusendung von fachbezogenen und klinikinternen Informationen, Fort- und Weiterbildungsangeboten und internen Stellenausschreibungen wird allen beurlaubten Beschäftigten angeboten.
- Beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise ermöglicht. Entstehen für Kinderbetreuung in dieser Zeit zusätzliche Kosten, so können diese bei entsprechender frühzeitiger Antragsstellung bei der Personalabteilung vom Arbeitgeber übernommen werden.
- Die Beschäftigten werden – soweit es möglich ist – bei der Suche nach einer Kinderbetreuungsmöglichkeit durch die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt.

Foto: BARMER



### 5.1

#### Angebote der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte berät in allen Fragen der persönlichen beruflichen Weiterentwicklung, der Karriereplanung, Wiedereinstieg und Beurlaubung. Sie bietet Unterstützung bei allen Fragen zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fragen der Gleichstellung sowie bei Problemen am Arbeitsplatz (Belästigung/sexuelle Belästigung).

### 5.2

#### Ansprechpartnerin des Betriebsrats für Frauenfragen

Der Betriebsrat hat eine Ansprechpartnerin für Frauenfragen aus seinem Gremium benannt.

### 5.3

#### Gremien

Gremien und Projektgruppen werden möglichst paritätisch mit Frauen und Männern besetzt, damit entsprechend Gender Mainstreaming die unterschiedlichen Aspekte von Frauen und Männern bei Entscheidungen, Planungen und Durchführungen von Projekten und Maßnahmen berücksichtigt werden.

### 5.4

#### Gültigkeit

Die Fortschreibung des FFP gilt für die Dauer von 3 Jahren bis zum 31.12.2009 und gilt uneingeschränkt für alle Beschäftigten der Kliniken der Stadt Köln gGmbH.

## 6. Erläuterungen der im Text verwendeten Abkürzungen

AT	Außertariflich bezahlte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
CA	Chefarzt/Chefärztin
EG	Entgeltgruppe
FFP	Frauenförderplan
LGG NRW	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW
LOB	Leistungsorientierte Bezahlung
MuSchuG	Mutterschutzgesetz
OTA	Operationstechnische Assistentin



### **Herausgeber**

Kliniken der Stadt Köln gGmbH

### **Anschrift**

Neufelder Str. 32  
51067 Köln

### **Redaktion der Broschüre**

Christiane Vahlhaus  
Gleichstellungsbeauftragte der Kliniken der Stadt Köln gGmbH  
Telefon 02 21 . 89 07-20 92  
E-Mail: VahlhausC@kliniken-koeln.de  
in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit

### **Gestaltung und Produktion**

Grafik Design Gillmann  
Web [www.d-gillmann.de](http://www.d-gillmann.de)  
Mobil 0172 . 290 48 77

### **Fotos**

BARMER  
TKK  
photodisc®  
Kliniken der Stadt Köln gGmbH

*„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.“*

Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes  
der Bundesrepublik Deutschland