****

**Beispiel guter Praxis**

**Betriebsrat Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH**

Als 2001 die neun städtischen Berliner Krankenhausbetriebe vereint wurden zur GmbH „Vivantes – Netzwerk für Gesundheit“, bestanden die Frauenvertretungen der städtischen Krankenhäuser u. a. darauf, dass das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) weiterhin Berücksichtigung findet. Die Frage, wie umfänglich die Regelungen des LGG zu übernehmen seien, führte zu längeren Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberin. Auch wurde von ihr die Frage aufgeworfen, warum es eine eigene Interessensvertretung für Frauen (Frauenvertretung) geben solle und nicht einfach ein Frauenausschuss im Betriebsrat eingerichtet werden könne. Die Anzahl der freigestellten Frauenvertretungen war ein weiteres Konfliktfeld.

Doch Betriebsrat und Frauenvertretung blieben entschieden bei ihren Forderungen, insbesondere dabei, dass die gesetzlichen Vorgaben des Krankenhausunternehmensgesetzes und des LGG Berlin umzusetzen seien. In den Verhandlungen wurden sie von einer LGG-erfahrenen Anwältin unterstützt. Die Berliner Senatsverwaltung für Frauen sowie die Senatsverwaltung für Finanzen als Vertretung des Eigentümers (Land Berlin), die im Aufsichtsrat von Vivantes sitzen, hatten die Interessensvertretungen als Verbündete hinter sich.

Dies führte zum Erfolg, denn die Verhandlungen mündeten in eine Rahmenbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern, die 2006 abgeschlossen wurde. In ihr wurde festgehalten, dass unter Mitwirkung der Frauenvertretung und des Betriebsrats ein Frauenförderplan zu verfassen ist. 2013 wurde die Rahmenbetriebsvereinbarung noch einmal erneuert. 2016 ist nun der Frauenförderplan abgeschlossen. Ziel des Frauenförderplans ist es, durch Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit zum Abbau bestehender Unterrepräsentanz (im Sinne von § 2 Abs. 2 der Rahmenbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern) von Frauen beizutragen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

**Ina Colle war Frauenvertreterin in einem der städtischen Krankenhäuser und ist nun Mitglied des Betriebsrats. Sie hat den gesamten Prozess miterlebt:**

„*Es kam schon die Frage auf, warum wir ausgerechnet im Gesundheitswesen einen Frauenförderplan benötigen. Doch bei genauerer Betrachtung wird deutlich, dass der überwiegende Anteil der weiblichen Beschäftigten in den unteren und mittleren Entgelt- und Einkommensgruppen tätig ist. Dies wollen wir mit dem Frauenförderplan ändern*.“