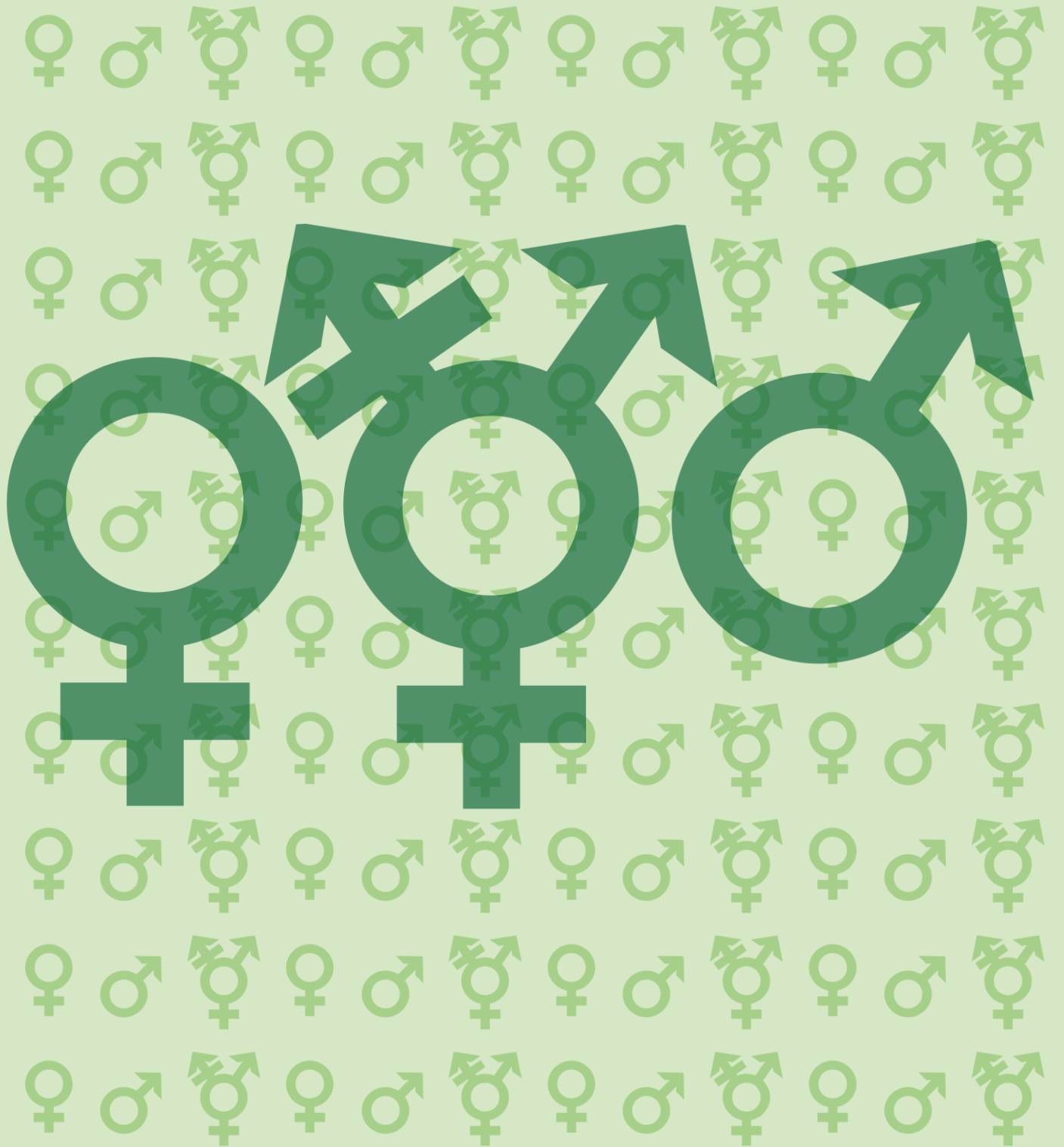




# GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2025



# VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

Gleichstellung ist für die BERGISCHE KRANKENKASSE gelebte Realität. Bei uns zählen Leistung, Engagement und Persönlichkeit, nicht das Geschlecht.

Starre Quoten brauchen wir nicht: Über 70 % unserer Belegschaft sind Frauen, und mehr als die Hälfte unserer Führungskräfte ist weiblich. Zum Vergleich: In der deutschen Wirtschaft liegt der Frauenanteil in Vorständen unter 10 %, bei den Betriebskrankenkassen bei rund 20 %. Als alleinige Vorständin gehöre ich zu einer kleinen Gruppe von Frauen, die eine gesetzliche Krankenkasse führen. Diese Zahlen machen uns stolz und zeigen unseren Anspruch, Vorreiter in Sachen Gleichstellung zu sein.



Gleichberechtigung ist jedoch kein einmaliges Ziel, sondern ein fortlaufender Prozess. Auch wenn wir schon viel erreicht haben, bleiben wir wachsam und fördern Chancengleichheit aktiv.

Mit diesem ersten Gleichstellungsbericht geben wir einen kompakten Einblick in unsere bisherigen Maßnahmen, den Aufgabenbereich unserer Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sowie die Themen, die uns besonders am Herzen liegen.

Mein besonderer Dank gilt unserer neuen Gleichstellungsbeauftragten.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Herzliche Grüße

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Sabine Stamm'. The signature is stylized and cursive.

Sabine Stamm  
Vorständin BERGISCHE KRANKENKASSE

# INHALT

<b>Grundsätze</b>	<b>4</b>
<b>Vorstellung</b>	<b>5</b>
<b>Erfolge</b>	<b>6</b>
<b>BERGISCHE in Zahlen</b>	<b>7-9</b>
<b>Im Gespräch</b>	<b>10-12</b>
<b>Frauenquote</b>	<b>13</b>
<b>Geschlechtergerechte Kommunikation</b>	<b>14</b>
<b>Ziele</b>	<b>15-18</b>
<b>Abschluss</b>	<b>19</b>

# GRUNDSÄTZE

Die BERGISCHE KRANKENKASSE steht für gelebte Werte:

Gleichberechtigung und gegenseitiger Respekt prägen unser Miteinander. Chancengleichheit – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder Lebenssituation – verstehen wir als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur und als zentrales Ziel unserer Personalpolitik. Dieser Bericht gibt Einblicke in bereits umgesetzte Maßnahmen, aktuelle Entwicklungen und künftige Ziele.

Der Schwerpunkt liegt dabei auf der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere auf Familien, die Kindererziehungszeiten in Anspruch nehmen und Mitarbeitenden, die Angehörige pflegen. Außerdem der gezielten Förderung von Nachwuchskräften und dem Streben nach einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis in allen Unternehmensbereichen. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sowie ihrer Stellvertreterin leiten sich aus dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) ab. Dieses Gesetz bildet die rechtliche Grundlage für ihr Wirken.

## **Beratung des Vorstandsbereiches**

Die Gleichstellungsbeauftragte berät den Vorstandsbereich sowie Führungskräfte in sämtlichen Fragen der Chancengleichheit. Sie setzt sich dafür ein, dass bei organisatorischen und personellen Entscheidungen die Interessen aller Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt werden.

## **Begleitung von Personalprozessen**

In sämtlichen Phasen personalbezogener Entscheidungen – von Stellenausschreibungen über Auswahlverfahren bis hin zu Beförderungen – wird die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig eingebunden. Besonders im Rahmen von Bewerbungsverfahren achtet sie darauf, Benachteiligungen zu vermeiden und faire Chancen für alle Bewerbenden zu gewährleisten.

## **Unterstützung der Beschäftigten**

Beschäftigte können sich vertrauensvoll an die Gleichstellungsbeauftragte wenden – sei es bei erlebter Benachteiligung am Arbeitsplatz oder bei Fragen zur beruflichen Entwicklung. Sie berät individuell, unterstützt aktiv im beruflichen Fortkommen und begleitet Beschäftigte. Zusätzlich engagiert sie sich für den Abbau von Unterrepräsentanzen.

# VORSTELLUNG

Zum 1. März 2025 wurde Carina Drews zur ersten Gleichstellungsbeauftragten der BERGISCHEN KRANKENKASSE bestellt. Sie bringt eine langjährige berufliche wie persönliche Erfahrung und eine große Leidenschaft für Gleichstellung und Chancengleichheit mit – in allen Lebens- und Arbeitsbereichen.

**„Ich möchte eine Unternehmenskultur mitgestalten, in der alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Lebensentwurf gleichermaßen wertgeschätzt, gefördert und unterstützt werden.“ - Carina Drews**

An ihrer Seite steht Daniela Hanstein als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Sie ist seit vielen Jahren Teil unseres Hauses, bringt umfassende Erfahrung und ein feines Gespür für soziale Themen mit. Gemeinsam setzen sie sich für eine vielfältige, respektvolle und chancengerechte Arbeitsatmosphäre ein und stellen ihre Arbeit unter das Motto:

„Gleichstellung bedeutet nicht immer, für alle gleich, sondern in vielen Bereichen passend für jeden. Wir versuchen dies immer zu beachten.“



Daniela Hanstein

Carina Drews

# ERFOLGE

**Wertschätzung ist ein hohes Gut und ein menschliches Grundbedürfnis.** Sie zeigt sich in persönlichen Gesprächen – durch echtes Zuhören, Nähe, Zeit, Präsenz und respektvollen Umgang miteinander.

Die Gleichstellungsbeauftragte freut sich darauf, mit jeder Kollegin und jedem Kollegen persönlich ins Gespräch zu kommen. Zu jedem Geburtstag wird persönlich eine kleine Aufmerksamkeit überreicht.

**Präsenz vor Ort.** Das Gleichstellungsbüro befindet sich auf der 2. Etage der Heresbachstraße. Jeden Dienstag wird von 9 bis 12 Uhr eine persönliche, vertrauensvolle **Sprechstunde** (Büro 214) angeboten. Wer eine Alternative bevorzugt, kann sich telefonisch und per Mail melden:

➔ **0212 2262 – 555**

➔ [gleichstellungsbeauftragte@bergische-krankenkasse.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@bergische-krankenkasse.de)

Die Gleichstellungsbeauftragte sichtet alle intern und extern eingehenden **Bewerbungen** und ist aktiv in das Stellenbesetzungs- und Bewerberauswahlverfahren eingebunden. Sie begleitet Bewerbungsgespräche aktiv.

Ebenfalls werden **Personalgespräche** begleitet und Erfahrungswerte mitgenommen. Das Angebot der Teilnahme an Gesprächen jeglicher Art: Weiterbildungsgespräche, Kritikgespräche oder Jahresgespräche besteht für alle Kolleginnen und Kollegen.

Als großer Zugewinn für den Komfort im Alltag wurde die Bereitstellung von ergänzenden **Hygieneartikeln** auf allen sanitären Anlagen umgesetzt.

Erfolgreich initialisiert wurde eine **Spendenaktion** zu Weihnachten, gemeinsam mit den Johanniter-Weihnachtstrucker und dem Team Nachhaltigkeit.

Zukünftig werden weitere soziale Einrichtungen unterstützt, unabhängig von Jahreszeiten.

**Regelmäßige News** aus dem Gleichstellungsbüro werden im Intranet veröffentlicht.

## BERGISCHE IN ZAHLEN

Moderne Arbeitszeitmodelle spielen eine zentrale Rolle dabei, die unterschiedlichen Lebensrealitäten unserer Beschäftigten mit den betrieblichen Anforderungen in Einklang zu bringen.

Für die BERGISCHE gehört Gleitzeit zum Standard. Zudem besteht die Möglichkeit, neben individuellen Absprachen, an bis zu drei von fünf Arbeitstagen pro Woche mobil zu arbeiten.

Die Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe erfolgt gemäß dem Manteltarifvertrag vom 3. Juni 2019 zwischen der BERGISCHEN und der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS).

Dabei richtet sich die Zuordnung nach Qualifikation und persönlicher Eignung – unabhängig von Geschlecht, Religion oder individuellen Lebensmodellen. Die Vergütung liegt stets über dem gesetzlichen Mindestlohn.

**„Der Haustarifvertrag der BERGISCHEN KRANKENKASSE hat die Grundlage für eine moderne Unternehmenskultur geschaffen und prägt das Unternehmen bis heute. Dabei geht es um mehr als faire und gleichberechtigte Arbeitsbedingungen – es geht um eine Kultur des Miteinanders, in der die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ernst genommen und innovative Lösungen gefunden werden.“**

***- Frank Goworek, GdS Magazin (01/2025)***

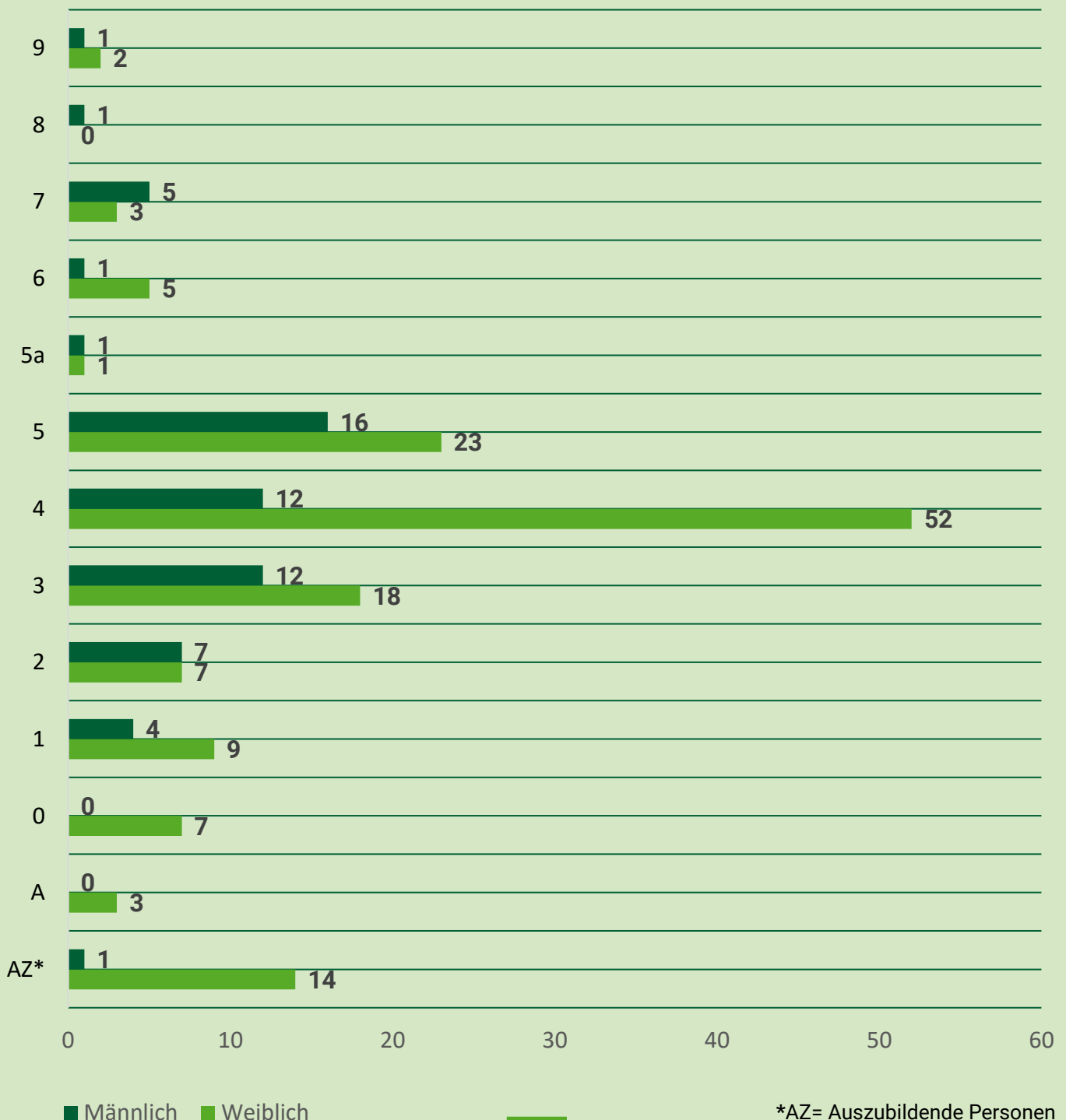
# BERGISCHE IN ZAHLEN

November 2025:

205 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon:

- 143 weiblich
- 62 männlich
- 0 divers

Es ergibt sich folgende Aufteilung auf die Entgeltgruppen 1-9:



## BERGISCHE IN ZAHLEN

Die Auswertung zeigt, dass bereits eine gerechte Arbeitsumgebung geschaffen wurde und die rechtlichen wie gesellschaftlichen Anforderungen an die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz stark gefördert werden.

Ebenfalls zeigt sie die Präsenz vieler Frauen im Ausbildungsverhältnis (AZ) und der allgemeinen Sachbearbeiterfunktion (EG 4). Hier wird eine ausgewogene Präsenz aller Geschlechter angestrebt (vgl. Ziele, Seite 15 ff.)

Bei Führungspositionen (EG5 und aufwärts) zeigt sich, dass bereits in die aktive Förderung von Gleichstellung investiert wurde und dass Frauen die gleichen Chancen wie Männer haben, in Führungspositionen aufzusteigen.

Diese Vorbilder können alle motivieren und ihnen das Vertrauen geben, ebenfalls Karriereziele zu verfolgen.

## IM GESPRÄCH



### Wie lässt sich Verantwortung teilen, ohne dass Führung darunter leidet?

**Michaela Schatzschneider** und **Marvin Blume** zeigen, wie moderne Führung in Teilzeit funktionieren kann. Beide leiten gemeinsam das Team „Ärztliche Behandlung“ – sie als erfahrene Mutter von zwei Kindern, er als Student im berufsbegleitenden Studium. Michaela arbeitet 28 Stunden pro Woche bei der BERGISCHEN, Marvin 30 Stunden wöchentlich. Im Gespräch mit Carina Drews berichten sie, wie sie Aufgaben, Kommunikation und Herausforderungen untereinander aufteilen und warum Teamgeist dabei der Schlüssel ist.

#### Arbeitet Ihr mobil?

**Michaela:** Wir beide arbeiten mobil, allerdings unter Abstimmung, dass immer jemand vor Ort, für das Team, da ist.

#### Wie hat das Team die Information aufgenommen, dass 2 Teamleiter in Teilzeit nun den Bereich führen?

**Michaela:** Bei der Information an das Team, dass sich 2 Teamleiter in Teilzeit die Aufgaben teilen, gab es leichte Bedenken im Team.

# IM GESPRÄCH

## **Was denkt das Team nun nach den ersten Monaten?**

**Marvin:** Nach den ersten Monaten ist das Team weitgehend zufrieden mit uns beiden, aber es gibt natürlich immer Optimierungsbedarf, den wir versuchen umzusetzen.

## **Das heißt, wie hat es sich eingependelt?**

**Marvin:** Wir beide haben uns m. E. gut eingependelt, stehen permanent im Austausch und entscheiden Dinge auch gemeinsam.

**Michaela:** (nickt zustimmend)

## **Gab es negative Stimmen?**

**Marvin und Michaela:** Nein (einstimmig).

## **Was waren Eure größten (auch gern privaten) Herausforderungen?**

**Marvin:** Auf meiner Seite kann ich hier benennen, dass es meine erste Stellvertretung in einem Team ist, in dem ich vorher nicht fest gearbeitet habe. Ich muss neben der Tätigkeit als Stellvertreter auch die fachlichen Kenntnisse erlangen und zu Beginn sehr viele neue Themen lernen. Das haben wir gemeinsam getan und erarbeiten es immer noch fortlaufend. Man sollte offen und wissbegierig bleiben.

**Michaela:** Die meisten Bedenken hatte ich vor Feedbackgesprächen, die ich mit Mitarbeitenden führe. Ich gehe mit größtem Respekt mit meiner neuen Verantwortung um. Privat kann ich sagen, dass sich der neue Alltag mit der gesamten Familie einpendeln muss, das braucht Zeit. Mit Unterstützung aller ist dies möglich.

## **Was lief sehr gut?**

**Michaela:** Um das Team näher zusammenzubringen, haben wir alle Teammitglieder zu einem gemeinsamen Grillabend eingeladen. Das war sehr schön! Das hat unser Gemeinschaftsgefühl enorm gestärkt.

## IM GESPRÄCH

**Marvin:** Die Findungsphase von uns beiden würde ich sagen. Wir haben vorher nicht zusammengearbeitet, zudem war für dich (Michaela) die Position als Teamleiterin und für mich der Bereich neu. Durch den ständigen Austausch und die gemeinsame Suche nach Lösungen haben wir uns einen guten Überblick verschafft und eine Struktur in Ordner und Aufgaben bekommen.

### **Wie klappt es mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Weiterbildung tatsächlich in der Praxis?**

**Michaela:** Durch die Gleitzeit ist es mir möglich, an Veranstaltungen in Kita und Schule teilzunehmen. Durch einen Trauerfall innerhalb der Familie habe ich erfahren, dass die Vereinbarkeit ohne familiäre Unterstützung und Verständnis im Team nicht klappt.

Es ist wichtig, offen zu bleiben und zu kommunizieren. Mit guter Struktur und Terminplanung ist auch Zeit für eine eigene Me-Time.

**Marvin:** Die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Weiterbildung funktioniert grundsätzlich gut, auch wenn es natürlich an manchen Tagen stressig ist. Durch die Flexibilität ist beides aber definitiv vereinbar. Ich kann meine erlernten Kenntnisse der Weiterbildung im Beruf einsetzen, was mich Theorie und Praxis zusammenfügen lässt.

### **Vielen Dank für das Gespräch!**

Dieses Gespräch zeigt deutlich, wie wichtig es ist, ständig im aktiven Austausch zu sein, Verständnis füreinander zu haben und das Miteinander nicht aus den Augen zu verlieren.

Aus dieser Selbstverständlichkeit wurden die Ziele abgeleitet (Seite 15 ff.).

# BEDARF ES EINER FRAUENQUOTE?

Für die BERGISCHE bedeutet Gleichstellung vor allem, jedem Mitarbeitenden gleiche Chancen zu bieten.

Die Frauenquote kann ein hilfreiches Instrument sein, doch eine ausschließliche Fokussierung darauf streben wir nicht an. Wir setzen stattdessen auf eine qualifikationsorientierte Personalpolitik, die Fähigkeiten, Kompetenzen und Potenziale in den Mittelpunkt stellt. So sichern wir individuelle Entwicklung und die langfristige Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens. Wir möchten Vorurteile abbauen, um echte Gleichstellung auf Augenhöhe zu schaffen, anstatt nur Quoten zu erfüllen.



Weibliche Führungskräfte der BERGISCHEN (Sommer 2025)

## Kurz gesagt:

Die BERGISCHE KRANKENKASSE sieht Qualifikation und persönliche Motivation als nachhaltigen Schlüssel für eine faire und leistungsstarke Organisation. Maßgeblich bei einer Stellenbesetzung ist natürlich zusätzlich, welche Vakanzen der Stellenmarkt hergibt.

# GESCHLECHTERGERECHTE KOMMUNIKATION

Seit Ende 2018 haben inter\* und trans\* Menschen in Deutschland die Möglichkeit, beim Eintrag ins Personenstandsregister außer „männlich“ und „weiblich“ auch „divers“ oder „ohne“ zu wählen. Die sogenannte „Dritte Option“, „divers“, wurde eingeführt, nachdem das Bundesverfassungsgericht der Beschwerde einer inter\* Person auf eine positive Option stattgegeben hatte.

Deutschland gehört nun zu den wenigen Staaten weltweit, die die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern rechtlich anerkennen. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wirkt sich nicht nur auf das Personenstandsrecht aus, sondern hat Folgen für viele weitere Bereiche. Im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) betrifft das vor allem den Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben. (Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes).

Innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens achten wir darauf, die Geschlechter gleichermaßen anzusprechen und wertzuschätzen.

Dafür verwenden wir meist Doppelformen (z. B. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“) oder geschlechtsneutrale Begriffe wie „Mitarbeitende“. Diese Grundsätze sind fest in unseren Schreib- und Gestaltungsrichtlinien verankert.

Alle, die bei uns Texte verfassen – sei es für E-Mails, Berichte, Präsentationen oder Marketingmaterialien – sind angehalten, inklusive Sprache zu verwenden. Wo es aus Lesbarkeits- oder Platzgründen nötig ist, nutzen wir das generische Maskulinum mit dem Hinweis, dass alle Geschlechter gemeint sind oder wir formulieren pronomenfrei (als Ausnahme).

## **Unser Ziel ist klar:**

Niemand soll sich durch unsere Sprache ausgeschlossen fühlen; sie soll vielmehr Raum bieten, in dem sich alle mit ihren individuellen Merkmalen wiedererkennen können.

# ZIELE

Wir sind am stärksten, wenn wir die Vielfalt der Lebensentwürfe unserer Mitarbeitenden als Bereicherung verstehen und aktiv fördern. Mit Rahmenbedingungen, durch die individuelle Karrierepfade und familiäre Verantwortung selbstverständlich Hand in Hand gehen können. Die nachfolgend beschriebenen Ziele dienen als Fahrplan, um diese Vision konsequent in die Realität umzusetzen und ein Arbeitsumfeld zu gestalten, das für alle gleichermaßen attraktiv und voller Chancen ist.

## **Ziel 1: Karriere mit Teilzeit**

Für die Zukunft soll das Prinzip "Karriere in Teilzeit" weiter gestärkt werden. Bei der Besetzung von Führungspositionen ist konsequent zu prüfen, ob Teilzeitlösungen oder eine gemeinsame Besetzung durch mehrere Teilzeitkräfte möglich sind. Bewerbende werden ermutigt, im Auswahlgespräch offen über ihre Teilzeitwünsche zu sprechen und auch das Interview soll ermutigen, Hürden für Teilzeit in Führungsrollen abzubauen, damit Spitzenpositionen allen gleichermaßen offenstehen – ganz unabhängig vom Arbeitszeitumfang.

## **Ziel 2: Gleichstellung fördern**

Das Ziel ist eine ausgewogene Präsenz der Geschlechter in allen Fachbereichen.

Dafür setzen wir unter anderem folgende Maßnahmen um:

Bewusstsein schaffen und Ungleichgewichte aufdecken.  
Faire Zugänge schaffen durch transparente Ausschreibungen und geschlechterneutrale Sprache. Damit geht die Förderung männlicher Auszubildender im Beruf des Sozialversicherungsfachangestellten sowie weiblicher Kolleginnen im IT-Bereich einher.

Repräsentationen aktiv gestalten, soweit das möglich ist, eine paritätische Besetzung gestalten und eigene Vorbilder sichtbar machen. So haben wir eine Vorständin und viele weibliche Führungskräfte.

# ZIELE

## **Ziel 3: Verbindung schaffen**

Beschäftigte in Elternzeit oder Pflegezeit sollen weiterhin mit Informationen aus der Arbeitswelt versorgt und auf dem Laufenden gehalten werden.

Dazu werden, sofern gewünscht, relevante Unternehmensinformationen datenschutzkonform weitergeleitet, zum Beispiel in Form von Newslettern, Einladungen zu Team-Events oder Fortbildungsangeboten. So bleiben Mitarbeitende auch während ihrer Auszeit mit der BERGISCHEN verbunden.

## **Ziel 4: Aktive Begleitung zwischen Familie und Beruf**

Viele Mitarbeitende unterbrechen ihre Berufstätigkeit zeitweise, um familiäre Aufgaben wie Kinderbetreuung oder Pflege zu übernehmen. Wir unterstützen diese Phasen aktiv, fördern Eltern- und Pflegezeit umfassend und gestalten Auszeiten bewusst karrierefremdlich. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind ein zentraler Bestandteil unserer Personalstrategie.

Vor dem Wiedereinstieg findet ein Gespräch zwischen der rückkehrenden Person, der Führungskraft und auf Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten statt. Dabei werden individuelle Wünsche, etwa zu Teilzeitmodellen, Qualifizierungsbedarf oder ein persönlicher Wiedereinstiegsplan, besprochen. Ziel ist ein reibungsloser Übergang in den Arbeitsalltag.

Auf Wunsch werden Rückkehrende in den ersten 3 Monaten nach Wiedereinstieg von der Gleichstellungsbeauftragten aktiv begleitet, insbesondere Eltern mit kleinen Kindern. Die Angebote umfassen einen regelmäßigen Austausch, Unterstützung bei der Organisation vor Ort und die Möglichkeit zur freien Einteilung von Anwesenheiten bis hin zu individuellen Absprachen.

Wir ermutigen insbesondere Väter, Elternzeit zu nehmen, und fördern eine partnerschaftliche Aufteilung familiärer Verantwortung. Unser Verständnis von Gleichstellung bedeutet, dass alle Mitarbeitenden Familie und Beruf ohne Nachteile vereinbaren können. Dafür bieten wir Rückhalt und schätzen die Vielfalt individueller Lebensentwürfe.

# ZIELE

## Ziel 5: Aus- und Fortbildungen fördern

Die BERGISCHE bildet qualifizierte Nachwuchskräfte eigenständig aus und möchte diese frühzeitig fördern und chancengleich auf Führungspositionen vorbereiten – unabhängig von Geschlecht oder persönlichem Hintergrund. Maßnahmen dafür sind: Ausbildung vor Ort, Beschäftigung von Werkstudierenden und Begleitung von dualen Studierenden.

„Seit Oktober 2022 studiere ich Digital Health Management (B.Sc.) an der EU|FH in Köln. Der Studiengang verbindet Inhalte aus IT, Medizin und Management, ist zukunftsorientiert und eröffnet vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten. Durch einen glücklichen Zufall bin ich zur BERGISCHEN gekommen. Im Rahmen meines dualen Studiums sammle ich dort Praxiserfahrung und bringe mein Fachwissen rund um die elektronische Patientenakte (ePA) ein. Die Nähe zu meinem Wohnort ist ein zusätzlicher Pluspunkt. Ich fühle mich bestens aufgehoben und strebe an, meinen Master ebenfalls hier bei der BERGISCHEN zu absolvieren.“ - *Luis Kunde*

Einmal jährlich findet im Rahmen des Beurteilungsgesprächs ein individueller Austausch zur beruflichen Entwicklung statt. Auf Wunsch des Mitarbeitenden kann die Gleichstellungsbeauftragte teilnehmen und individuelle Karrierepfade begleiten.

## Ziel 6: Vorausschauende Planung

Um personelle Kontinuität und Entwicklung zu sichern, erfolgt eine frühzeitige Nachbesetzung von Stellen in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und den Geschäftsbereichsleitungen. Im Fokus stehen dabei insbesondere die Übernahme von Auszubildenden, Festanstellung von Werkstudierenden, dual Studierenden und Übernahmen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse.

# GÜLTIGKEITSKLAUSEL

Der Gleichstellungsplan wurde für zwei Jahre festgelegt. Die Gültigkeit bezieht sich auf den Zeitraum vom 01.01.2026 bis zum 31.12.2027.

Es erfolgte eine jährliche Überprüfung (Controlling) durch die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertretung. Dies sichert die Umsetzung und Weiterentwicklung unserer Ziele.

Erfolge werden dabei kommuniziert, Misserfolge werden entsprechend nachjustiert.

Solingen, 12.03.2026



---

Sabine Stamm



---

Carina Drews

## ABSCHLUSS

„Abschließend möchte ich mich für die vertrauensvolle Zusammenarbeit bedanken. Besonderer Dank geht an den Vorstandsbereich, die Personalabteilung und den Personalrat für den offenen Austausch, die Annahme und Integration des neuen Amtes und meiner Person. Ebenfalls danke ich meiner Stellvertretung für ihr Engagement, ihre Verlässlichkeit und kollegiale Zusammenarbeit. Bei Frau Laisa Fahning für ihre Inspiration, Esprit und Ideen.

Bei Frau Carina Kwast für die Einblicke in die digitalen Gestaltungsmöglichkeiten, Herrn Alf Dahl für seinen Support, seine ewige Geduld und gute Laune. Bei Herrn Luis Kunde für seinen Input, die wertvollen Anregungen und Kontakte und zu guter Letzt bei Herrn Michael Ganter für den redaktionellen Feinschliff und die finale Gestaltung des Berichts.

Vielen Dank!“

*Carina Drews, Dezember 2025*