



**Vielfalt leben.**

**Chancengleichheit stärken.**

Gleichstellungsplan 2026 - 2029



**Pronova  
BKK**

# Inhaltsverzeichnis

- ① **Vorwort**
- ② **Gleichstellung bei der Pronova BKK**
- ③ **Zahlen, Daten und Fakten zur Mitarbeitendenstruktur**
- ④ **Ziele und Maßnahmen**
- ⑤ **Diversity**
- ⑥ **Schutz vor sexueller Belästigung**
- ⑦ **Geschlechtergerechte Sprache**
- ⑧ **Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**
- ⑨ **Schlusswort**

# Liebe Leserin, lieber Leser,



dies ist unser neuer Gleichstellungsplan – im frischen Design, mit klaren Zielen und konkreten Maßnahmen. Wir hoffen, dass er dir gefällt und dich genauso inspiriert wie uns. Unser erklärtes Unternehmensziel: 50 % Frauenanteil auf allen Führungsebenen!

Mit einem Frauenanteil von rund 70 % im gesamten Unternehmen steckt in uns enormes Potenzial. Jetzt geht es darum, dieses Potenzial sichtbar zu machen, zu fördern und gerechte Chancen für alle zu schaffen – für reale Geschlechtergerechtigkeit.

Die Arbeitswelt verändert sich: Digitalisierung und KI bringen neue Aufgaben, Rollen und Möglichkeiten mit sich. Wir möchten, dass unsere Mitarbeitenden diese Veränderungen aktiv mitgestalten – mit Mut, Offenheit und Lust auf Neues. Dabei setzen wir auf flache Hierarchien, offene Kommunikation, vielseitige Teams sowie flexible und mobile Arbeitsmodelle. So schaffen wir Raum, Beruf und Familie miteinander zu verbinden und individuelle Wege zu gehen.

Unsere Talentmanagement- und Mentoringprogramme unterstützen dich dabei, neue Perspektiven zu entdecken und Verantwortung zu übernehmen – ganz gleich, ob du am Anfang deiner Karriere stehst oder schon viel Erfahrung mitbringst.

Mit dem neuen Gleichstellungsplan wollen wir Fragen stellen und Antworten finden:

- Bieten wir unseren weiblichen Nachwuchstalenten gute Perspektiven?
- Ermutigen wir sie ausreichend, Führungsverantwortung zu übernehmen?
- Wie können wir erfahrene Kolleginnen fördern und halten?
- Wie motivieren wir Männer, Gleichstellung aktiv zu unterstützen und Vereinbarkeit auch für Väter selbstverständlich zu machen?

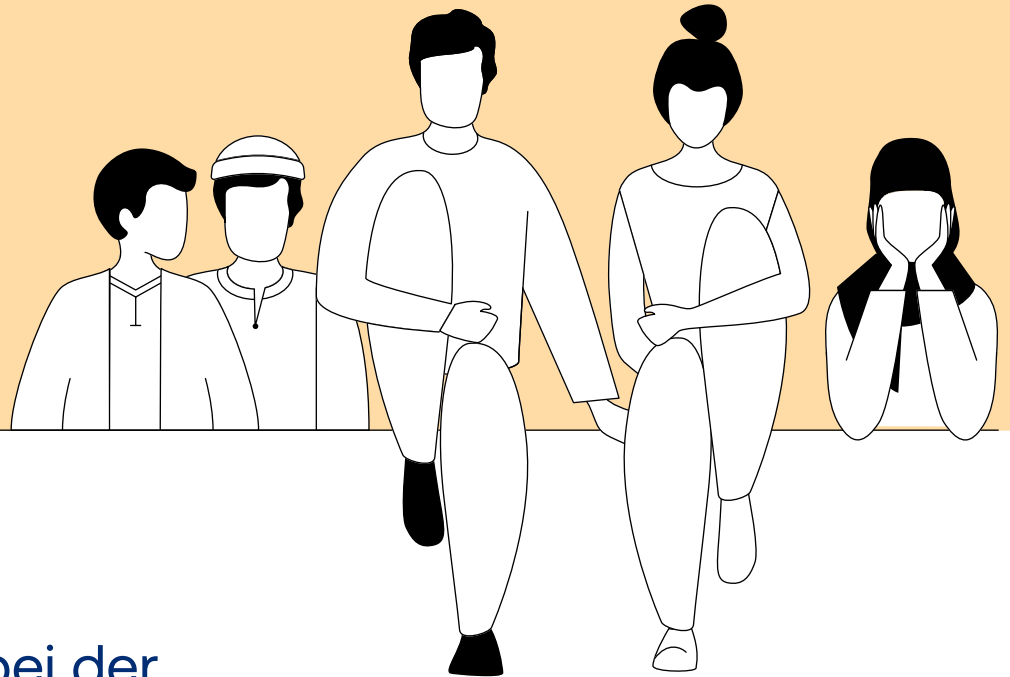
Die Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes ist für uns nicht nur ein Auftrag – sie ist eine Herzensangelegenheit. Sie steht für das, was uns als Unternehmen ausmacht: gegenseitiger Respekt, Vertrauen und Chancengleichheit.

Lasst uns gemeinsam daran arbeiten, diese Werte weiter mit Leben zu füllen.



**Stefan Amendt**  
Vorstand

**Anke Kurz**  
Gleichstellungsbeauftragte



Das sind wir

## Gleichstellung bei der Pronova BKK

Die gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Pronova BKK entwickelten Ziele und Maßnahmen bauen auf den erfolgreichen Ansätzen früherer Gleichstellungspläne auf. Gleichzeitig setzen sie neue Impulse.

Die Pronova BKK steht seit vielen Jahren für Fortschritt, wenn es um Gleichstellung in der gesetzlichen Krankenversicherung geht. Ein respektvolles, gleichberechtigtes Miteinander – in Teams wie auch in Führungspositionen – ist fest in unserer Unternehmenskultur verankert.

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts sind wir gesetzlich verpflichtet, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Unternehmensbereichen aktiv zu fördern. Dieser Verantwortung kommen wir gerne nach – mit Überzeugung, Engagement und klaren Zielen.

Der Gleichstellungsplan beschreibt, wo wir aktuell stehen, und definiert konkrete, messbare Ziele für den Gültigkeitszeitraum. Darauf aufbauend stellen wir gezielte Maßnahmen dar, um die Chancengleichheit bei der Pronova BKK weiter zu verbessern.

Die konsequente Umsetzung des Gleichstellungsplans bis 2029 ist ein zentrales personalpolitisches Ziel der Pronova BKK. Alle Mitarbeitenden – und insbesondere unsere Führungskräfte – sind eingeladen, aktiv daran mitzuwirken und unsere Arbeitsbedingungen sowie unsere Unternehmenskultur gemeinsam weiterzuentwickeln.

Der Gleichstellungsplan soll Mut machen, Verantwortung für das Thema Gleichstellung zu übernehmen und das Thema auch in unserem beruflichen Alltag weiter voranzubringen. Wir freuen uns über deine Unterstützung, deine Ideen und deinen Blick nach vorn – denn echte Veränderung entsteht nur gemeinsam.

## Wichtige Kennzahlen

### Zahlen, Daten und Fakten zur Mitarbeitendenstruktur

Gleichstellung braucht mehr als gute Absichten – sie braucht Transparenz. Das Kapitel „Zahlen, Daten, Fakten“ zeigt, wo unsere Pronova BKK zum Stichtag 30.06.2025 stand. Auf Basis objektiver Kennzahlen machen wir Strukturen, Entwicklungen und mögliche Handlungsbedarfe sichtbar.

Die dargestellten Daten bilden die Grundlage für eine realistische Standortbestimmung und ermöglichen es, Fortschritte ebenso wie Herausforderungen klar zu benennen.

Sie schaffen damit eine verlässliche Basis für die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans und helfen, Gleichstellung gezielt, wirksam und nachvollziehbar weiterzuentwickeln.

Seit 2021 konnten wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen von 39,71% auf 43,8% im Jahr 2025 erhöhen. An diesen Erfolg wollen wir mit gezielten Maßnahmen anknüpfen.

43,8 %

beträgt der Anteil der Frauen in Führungspositionen gesamt.

1.054

Frauen sind bei uns beschäftigt, das sind rund 70% aller Mitarbeitenden.

49,6 %

Frauen üben den Job in Teilzeit aus, das sind 523 unserer Kolleginnen.

65

der insgesamt 148 Führungspositionen sind weiblich besetzt, **Tendenz steigend!**

58 %

der weiblichen Führungskräfte arbeiten in Teilzeit. Bei den Männern sind es nur 5%.

1

Gleichstellungsbeauftragte und 2 Vertreterinnen sind Ansprechpartnerinnen rund um das Thema Gleichberechtigung.

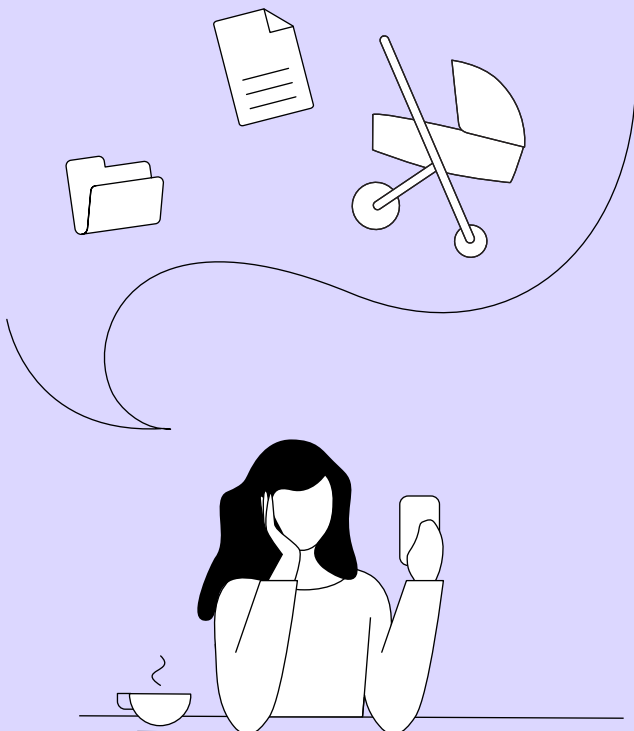
# Wichtige Kennzahlen

## Frauen in Führung und Teilzeitquote

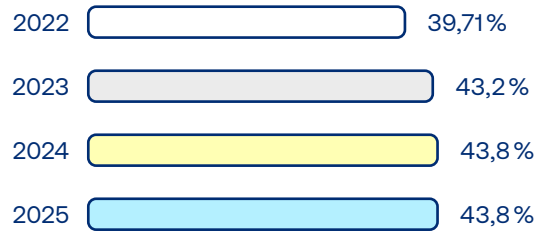
Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 42,4% im Jahr 2022 ist im Jahr 2025 auf 38,1% gesunken. Ein möglicher Grund dafür ist das mobile Arbeiten: Wegfallende Fahrzeiten können als Arbeitszeit genutzt werden.

Die Teilzeitquote der beschäftigten Frauen liegt bei 49,6%. Diese Zahl zeigt, dass viele Mitarbeiterinnen wegen bestehender Rahmenbedingungen nicht in Vollzeit arbeiten können. Ein wichtiger Grund ist die weiterhin ungleiche Verteilung von Familien- und Sorgearbeit.

Teilzeitarbeit hat oft Nachteile für Einkommen, Karriere und Altersvorsorge. Die Quote macht deutlich, dass Handlungsbedarf besteht – vor allem bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bei Arbeitszeitmodellen und in der Unternehmenskultur.



### Frauen in Führung

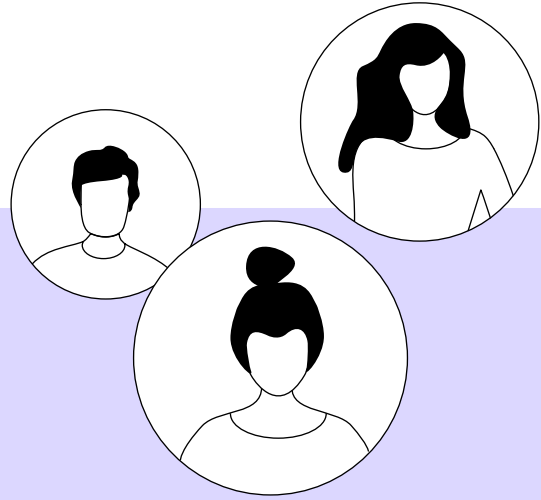


### Anteil Teilzeit

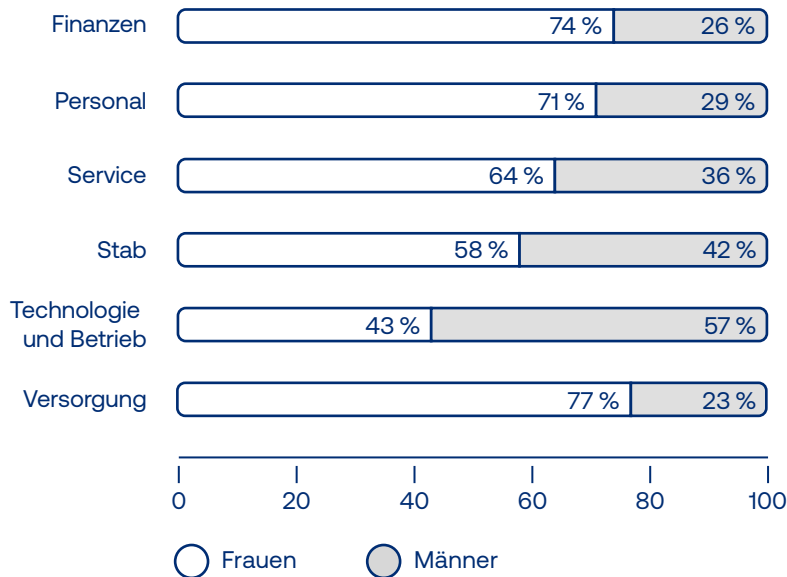


Die Grafiken zeigen die Geschlechterverteilung nach Bereichen sowie nach Stellenart zum Stichtag 30.06.2025.

## Wichtige Kennzahlen



### Geschlechterverteilung nach Bereich

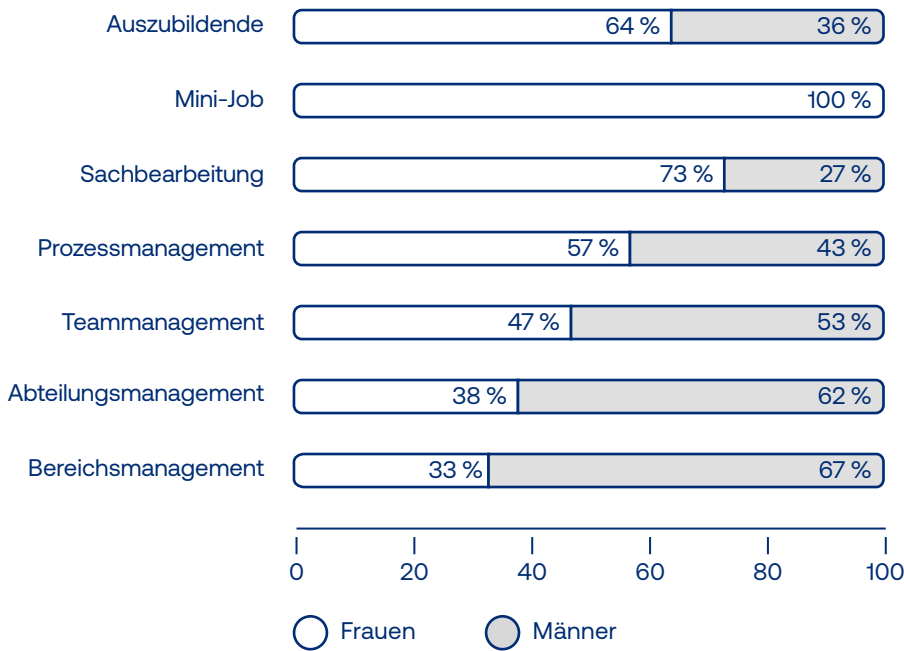


Die Geschlechterverteilung in den Bereichen entspricht der unternehmensweiten Frauenquote von 70 %.

Im Bereich Technologie zeigt sich, dass IT-nahe Berufe häufiger von Männern gewählt werden. In den operativen Bereichen Finanzen und Versorgung mit Quoten von sogar 74 % und 77 % zeigt sich, dass soziale Berufe häufig von Frauen gewählt werden.

## Wichtige Kennzahlen

### Geschlechterverteilung nach Stellenart



Die aktuelle Quote der Frauen in Führung liegt bei 43,8%. In der nebenstehenden Grafik sieht man die Verteilung der Geschlechter nach Stellenart.

Wenn man sich die einzelnen Hierarchieebenen anschaut, beträgt die Quote der Frauen in Führung im Teammanagement 47%, im Abteilungsmanagement 38% und im Bereichsmanagement 25%. Der Vorstand der Pronova BKK ist männlich.

Die Frauenanteile nehmen mit steigender Führungsebene deutlich ab. Auf Teammanagement-Ebene gibt es fast ein Gleichgewicht, doch auf Abteilungs- und

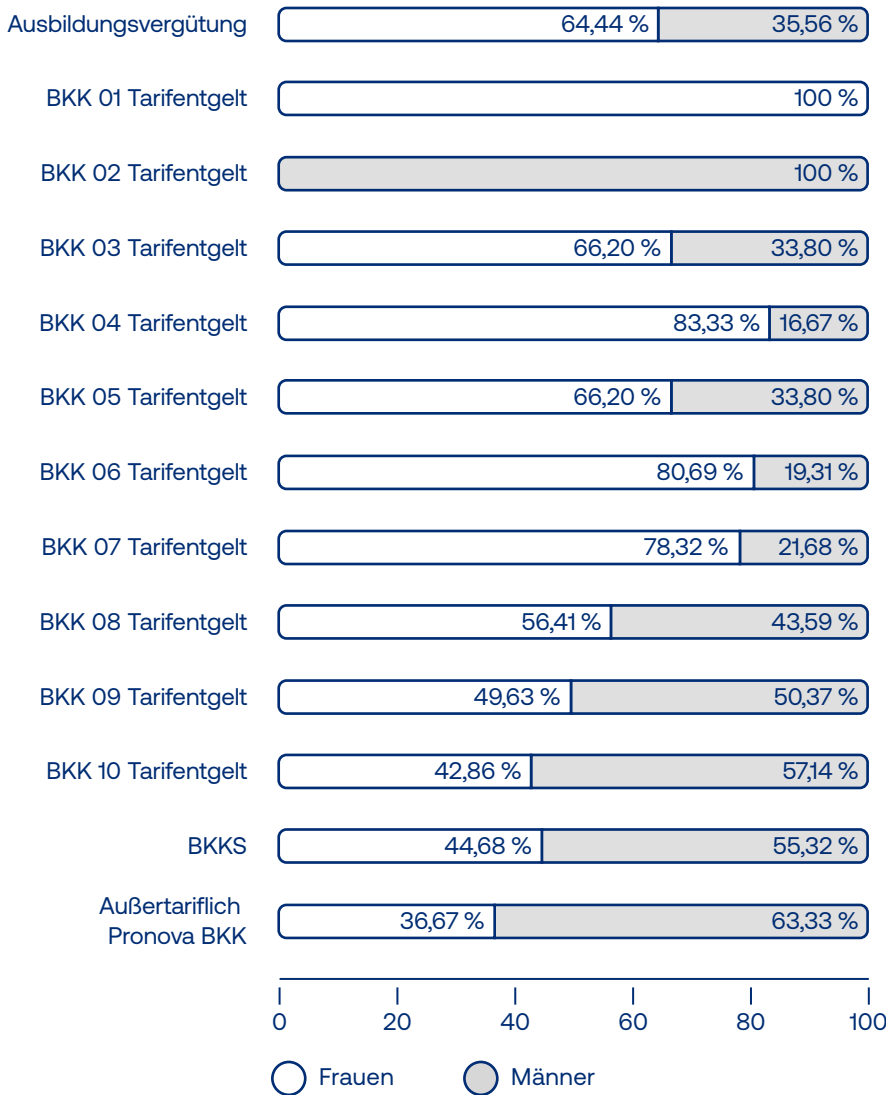
besonders auf Bereichsmanagement-Ebene ist der Frauenanteil deutlich geringer.

Dass die Position des Vorstands ausschließlich männlich besetzt ist, verstärkt das Ungleichgewicht in der obersten Führungsebene.

Die Zahlen weisen auf strukturelle Barrieren im Aufstieg von Frauen hin. Gezielte gleichstellungspolitische Maßnahmen sind daher erforderlich.

# Wichtige Kennzahlen

## Geschlechterverteilung der Entgeltgruppen

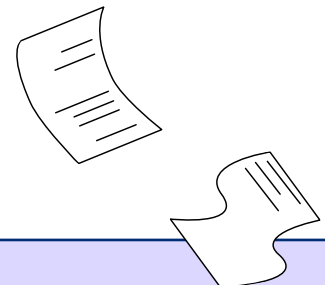


Die Auswertung der Entgeltgruppen zeigt: Je höher das Entgelt desto größer ist der Männeranteil.

Das bedeutet, dass Frauen in gut bezahlten Positionen seltener vertreten sind als Männer.

Dies hängt oft mit begrenzten Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie strukturellen und gesellschaftlichen Hürden zusammen.

Daraus ergibt sich ein klarer Handlungsbedarf, um faire Bezahlung und gleiche Karrierechancen zu fördern.





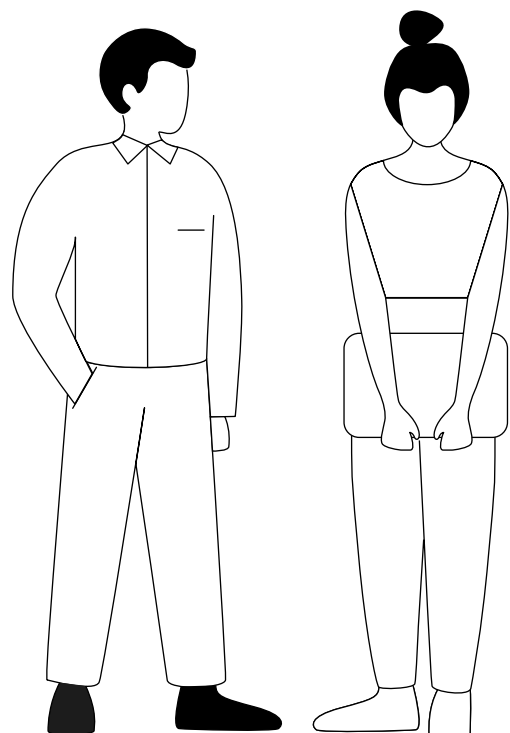
## Ziele und Maßnahmen

Unser Ziel ist es, die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Pronova BKK nachhaltig zu sichern und weiter auszubauen.

Gleichstellung verstehen wir dabei nicht als Pflichtübung, sondern als festen Bestandteil einer zukunftsfähigen, fairen und leistungsstarken Organisation.

Wir möchten Frauen aktiv in ihrer Weiterentwicklung unterstützen und insbesondere männliche Führungskräfte für die Frauenförderung sensibilisieren. Wir schaffen Angebote und Maßnahmen, die eine gelebte Kultur der Vereinbarkeit sicherstellen. So bieten wir die Rahmenbedingungen, mit denen alle Mitarbeitenden ihre Stärken im Unternehmen einbringen und ausbauen können und sich klassische Rollenbilder wandeln.

Auf Grundlage der Analyse der aktuellen Zahlen, Daten und Fakten werden im Folgenden konkrete Ziele definiert und mit geeigneten Maßnahmen hinterlegt. Die Ziele sind realistisch, überprüfbar und auf den Gültigkeitszeitraum des Gleichstellungsplans ausgerichtet.





## 1. Maßnahme

### Gleichberechtigter Zugang zu Entwicklung und Führung

„Nach meiner Elternzeit war für mich klar: Ich wollte unbedingt wieder als Führungskraft einsteigen – auch mit einem Kind zu Hause und ohne Abstriche an Verantwortung und Entwicklungsmöglichkeiten.“

Andrea Grossestreuer, Teammanagerin  
Pflegekasse

„Ich arbeite bereits seit 2003 bei der Pronova BKK, davon seit 2007 als Führungskraft in verschiedenen Positionen. Bis zu meiner Elternzeit in 2016 habe ich in Vollzeit gearbeitet, daneben die Fortbildung zur Krankenkassenbetriebswirtin absolviert und die Ausbildung als Ausbilderin erfolgreich abgeschlossen.“

Es war für mich immer klar, dass Kind und Karriere nebeneinander weiterlaufen sollen. Nach der Rückkehr aus der Elternzeit konnte ich dank der Flexibilität der Pronova BKK meine Leitungsfunktion fortführen und gleichzeitig die Arbeitszeit reduzieren.

Ich habe nach meiner Elternzeit den Fachbereich gewechselt, bin aber Führungskraft geblieben. Denn die vielfältigen Aufgaben rund um die Führungstätigkeit wollte ich auf jeden Fall beibehalten. Als Teammanagerin in der Pflegekasse begleite ich eines der großen Zukunftsthemen der Gesellschaft.

Zu Beginn arbeitete ich 25 Stunden pro Woche an 4 Arbeitstagen, später 30 Stunden. Die Arbeitszeiten waren und sind zwischen 6 und 22 Uhr frei einteilbar und richten sich nach den Belangen meines 16-köpfigen Teams und privaten Verpflichtungen. So lassen sich berufliche Termine und Familienalltag sehr gut vereinbaren. Das Führungsteam innerhalb der Pflegekasse unterstützt mich tatkräftig, da auch bereits einige andere selbst Erfahrungen mit Teilzeit in der Führung gemacht haben und genau wissen, wie anspruchsvoll dieser Spagat zwischen Beruf und Familie sein kann.

Die Pronova BKK unterstützt Führungskräfte – unabhängig davon, ob weiblich oder männlich – mit unterschiedlichen Arbeitszeit- und Arbeitstagmodellen sehr konsequent und bietet mir damit genau die Flexibilität, die es braucht, um im Beruf leistungsfähig zu sein und zugleich für die Familie da sein zu können.“

#### **i** Unsere Maßnahmen sind:

- Diskriminierungsfreie Auswahl- und Besetzungsverfahren
- Sensibilisierung von Führungskräften für gleichstellungsrelevante Aspekte bei Personalentscheidungen
- Aktive Förderung von Frauen bei der Übernahme von Führungsaufgaben, insbesondere in Bereichen mit geringer Frauenrepräsentanz
- Berücksichtigung von Gleichstellungszielen bei Nachfolge- und Entwicklungsplanungen
- Weiterführung des Mentoring-Programms für Führungskräfte mit Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Themen



## Mentoring – modernes Entwicklungsprogramm für künftige Führungskräfte

„Für mich war klar: Ich möchte mein Wissen aus 15 Jahren Führungserfahrung gerne weitergeben. Ich habe selbst davon profitiert, gute Wegbegleiter\*innen zu haben. Jetzt möchte ich das zurückgeben, besonders an junge Talente, die am Anfang des Karriereweges stehen.“ Nicole Fischer, Bereichsmanagerin Personal und Mentorin

**Nicole, du bist nun schon seit einiger Zeit als Mentorin aktiv. Wie ist das Thema Mentoring in unserem Unternehmen gestartet und wie wurde es von den Kolleginnen und Kollegen angenommen?**

„Die Führungskräfte – sowohl Männer als auch Frauen – haben schnell erkannt, dass es hier um etwas sehr Konkretes geht: um Nachfolgeplanung und um Talentbindung. Die Akzeptanz ist hoch. Besonders unsere High-Potentials nehmen das Programm als echten Karriere-Booster und als Zeichen der Wertschätzung wahr. Es hat sich eine Kultur entwickelt, in der Erfahrungsaustausch auf Augenhöhe gefördert wird.“

**Du sprichst von Wertschätzung. Welchen konkreten Mehrwert siehst du für das Unternehmen, wenn Zeit in Mentoring investiert wird?**

„Der Mehrwert ist groß, ich sehe ihn in 3 Bereichen:

Talentbindung und Fluktuationssenkung: Junge Talente fühlen sich gesehen und gefördert. Sie bleiben im Unternehmen, weil sie wissen, dass hier in ihre Entwicklung investiert wird. Das ist in Zeiten des Fachkräftemangels unbezahlbar.

Kulturelle Öffnung und Innovation: Mentoring bricht Hierarchien und Silos auf. Die offene Kommunikation zwischen den Ebenen fördert den internen Wissenstransfer und bringt frische Ideen in eingefahrene Prozesse. Wenn junge Kolleg\*innen kritisch nachfragen, führt das oft zu echter Innovation.

Qualität der Führungskräfte-Pipeline: Wir sorgen proaktiv dafür, dass unser Pool an potenziellen Nachfolgerinnen und Nachfolgern in der Führungsebene stetig wächst. Kurz gesagt: Wir sichern unsere Zukunftsfähigkeit.“

**Was ist die größte Veränderung, die das Mentoring-Programm in der Unternehmenskultur bewirkt hat?**

„Es hat die Gesprächsqualität verbessert. Die Kolleg\*innen sprechen offener über Karriere Wünsche, Herausforderungen und Hindernisse, die sie im Arbeitsalltag erleben. Das Programm hat uns gelehrt, dass wir menschlicher führen müssen – mit mehr Empathie und weniger starren Vorgaben. Führung muss meiner Meinung nach weniger autoritär sein und mehr partnerschaftliches Begleiten.“



## 2. Maßnahme

### Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

„Als Führungskraft sind unterschiedliche Charaktere gefragt. Als Frau muss ich mich nicht verbiegen.“ Melanie Schmitz, Teammanagerin Pflegekasse

Im Frühjahr 2018 habe ich die Position der Teammanagerin in der Pflegekasse in Leverkusen übernommen. Seitdem verantworte ich die Führung eines Teams von 17 Mitarbeitenden und begleite gemeinsam mit ihnen die vielfältigen Aufgaben im Bereich der Pflegeversicherung.

Führung bedeutet für mich, Orientierung zu geben, Verantwortung zu übernehmen und die individuellen Stärken des Teams gezielt zu fördern.

Neben meiner beruflichen Tätigkeit bin ich verheiratet und Mutter einer Tochter. Die Vereinbarkeit von Familie und Führungsaufgabe ist für mich ein selbstverständlicher Teil meines Alltags. Beides miteinander zu verbinden erfordert Organisation, Verlässlichkeit und klare Prioritäten – Eigenschaften, die mir auch in meiner Führungsrolle zugutekommen.

Frauen, die sich für Führungspositionen interessieren, müssen sich nicht verbiegen oder eine Rolle spielen, die nicht zu ihnen passt. Menschen bringen ihre Talente und Potenziale auf unterschiedliche Weise ein und genau diese Vielfalt bereichert Führung und Zusammenarbeit.

Wer im richtigen Moment Initiative ergreift und sein Interesse zeigt, wird wahrgenommen und erhält Chancen, sich weiterzuentwickeln. Diese kleine Portion Mut kann eine entscheidende Rolle auf dem Weg in eine Führungsposition spielen.



#### ① Unsere Maßnahmen sind:

- Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, insbesondere Jobsharing
- Mit der neuen Dienstvereinbarung Jobsharing haben wir einen verbindlichen Rahmen für die Umsetzung und Inanspruchnahme von Jobsharing-Modellen in unserer Pronova BKK geschaffen. Sie unterstützt die moderne Arbeitswelt, regelt die Voraussetzungen und schafft Transparenz. Ziel der Dienstvereinbarung ist es, die Möglichkeit von Arbeitszeit-Teilungen attraktiv und bekannt zu machen und die Inanspruchnahme zu aktivieren. Bis 2029 werden wir mindestens 5 Positionen in Jobsharing besetzen.
- Gleichberechtigter Zugang zu Teilzeit- und mobilen Arbeitsformen auch in Führungsfunktionen auf Basis unserer Dienstvereinbarung
- Transparente Kommunikation von bestehenden Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Förderung einer Kultur, in der Vereinbarkeit als gemeinsame Verantwortung verstanden wird.

**Unser Ziel: Arbeitsbedingungen sollen alle Lebensphasen und -modelle berücksichtigen – unabhängig vom Geschlecht.**



## 3. Maßnahme

### Gleichstellung im Arbeitsalltag und in der Unternehmenskultur

Ein respektvolles, wertschätzendes und diskriminierungsfreies Miteinander soll im gesamten Arbeitsalltag gelebt werden.

#### 📘 Unsere Maßnahmen sind:

- Sensibilisierungsangebote zu Gleichstellung, Vielfalt und unbewussten Vorurteilen sind in unserer Lernwelt enthalten
- Stärkung der Vorbildfunktion von Führungskräften
- Regelmäßige Information der Mitarbeitenden über Ziele, Maßnahmen und Fortschritte des Gleichstellungsplans
- Klare Positionierung gegen jede Form von Benachteiligung oder Diskriminierung
- Unsere bisherigen vorbildlichen Maßnahmen zur Förderung von Frauen wurden mit dem Prädikat Total Equality anerkannt



## 4. Maßnahme



### Neue Rollenbilder

„Als junger Vater bin ich sehr dankbar für die Unterstützung meiner Arbeitgeberin bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch flexible Arbeitsmodelle und großes Vertrauen gelingt es mir, berufliche Verantwortung und familiäre Aufgaben gut miteinander zu verbinden.“ Vahdet Soysal, Mitarbeiter im Vertriebsaußendienst

Arbeitsalltag und Lebenswelten sind häufig noch immer durch traditioneller Rollenbilder geprägt – dem möchten wir aktiv gegensteuern.

#### **i** Unsere Maßnahmen sind:

- Gezielte Förderung aller Geschlechter
- Etablierung eines Netzwerks für Frauen in Führung und Unterstützung bei Festlegung von Rahmenbedingungen und Zielsetzung
- Konsequente Anwendung einer geschlechterneutralen Ansprache in Stellenausschreibungen
- Sensibilisierung von Männern für die Themen Elternzeit und Teilzeit, um das oben beschriebene Rollenbild aufzubrechen. Ziel soll es sein, ein männliches Verständnis für ebendiese flexiblen Arbeitszeitmodelle zu entwickeln und diese auch aktiv zu nutzen.
- Förderung einer Vernetzung von Männern/ Vätern mit Familienverantwortung, mit dem Ziel,

einen geschützten Raum für Reflexion und Austausch anzubieten. Dies soll die Grundlage für eine nachhaltige Weiterentwicklung schaffen. Mittelfristig soll, unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens während der Laufzeitdauer dieses Gleichstellungsplans, eine externe Dienstleistung eingekauft werden. Aufgrund des derzeit geltenden Moratoriums zu den sächlichen Verwaltungskosten, sollen erste Maßnahmen anhand von Bordmitteln ausgerollt werden. Angedacht sind interne Multiplikator\*innen, zur Steigerung des gegenseitigen Verständnisses für Erziehungs- und Teilzeit.



## 5. Maßnahme

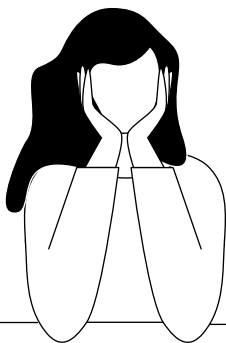
### Transparenz, Steuerung und Weiterentwicklung

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans soll nachvollziehbar, überprüfbar und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Der Gleichstellungsplan ist nur dann wirksam, wenn er gelebt wird. Deshalb sind alle Mitarbeitenden – insbesondere die Führungskräfte – aufgefordert, Verantwortung zu übernehmen und aktiv zur Umsetzung der Ziele beizutragen. **Gleichstellung ist kein Projekt mit Enddatum, sondern ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess.**

#### **i** Unsere Maßnahmen sind:

- Regelmäßige Überprüfung des Umsetzungsstands der Ziele und Maßnahmen (halbjährlich zum 30.06. und 31.12.)
- Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in relevante Personal- und Organisationsprozesse
- Nutzung von Kennzahlen zur Erfolgskontrolle
- Ableitung von Anpassungen und Weiterentwicklungen bei Bedarf
- Interne Kommunikation (mindestens 1x jährlich zum Gleichstellungsplan in insight)





## 6. Maßnahme

### Gleichstellungsscheck bei der Personalauswahl

Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und bei Bedarf die Schwerbehindertenvertretung werden in die Bewerbungsprozesse mit eingebunden und begleiten interne und externe Auswahlgespräche.

Um eine Vergleichbarkeit zu erreichen und mögliche Ungleichbehandlungen zu vermeiden, kommen für die Interviews mit potenziellen neuen Stelleninhaber\*innen standardisierte und abgestimmte Interviewleitfäden zum Einsatz. Um die Personalauswahlprozesse weiter zu optimieren, werden wir diese überprüfen und laufend anpassen.

❶ Eckpfeiler dieser Weiterentwicklungen werden sein:

- Diskriminierungsfreiheit im Recruiting-Prozess – von der Ausschreibung bis zur Auswahl und Besetzung – mit dem Fokus auf
  - Gleichstellung, Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur
  - die möglichst paritätische Besetzung des Auswahlgremiums
  - die paritätische Zulassung weiblicher und männlicher Bewerber\*innen, sofern eine Unterrepräsentanz im zu besetzenden Team vorliegt



## Gemeinsam verschieden

### Diversity

Diversity (Vielfalt) bedeutet für unsere Pronova BKK:

- Mehr Innovation und Kreativität durch unterschiedliche Sichtweisen
- Ein starkes Identifikationsgefühl für unsere Kund\*innen, die die Vielfalt spüren und sich mit uns verbunden fühlen
- Die Möglichkeit für jede\*n, sich individuell zu entfalten und das Beste aus sich herauszuholen

Die Pronova BKK setzte dieses Zeichen mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Oktober 2023. Diese basiert auf einem Katalog von insgesamt 6 Leitsätzen, die von unserer Pronova BKK als Unterzeichnerin akzeptiert und umgesetzt werden. Die Unterschrift der Charta der Vielfalt ist ein einmaliger Akt, der eine dauerhafte Zusage zur Förderung von Vielfalt darstellt, also eine unbefristete Selbstverpflichtung.

Unsere Maßnahmen zählen sich aus: Wir sind Branchensiegerin 2025 der Studie von Service Value in der Rubrik Krankenkassen - Vorbild in Vielfalt und Diversity. Regelmäßige Kommunikation und Sensibilisierung für das Thema runden die Ernsthaftigkeit der Verantwortung ab, genauso wie der jährlich erscheinende Diversity Report.

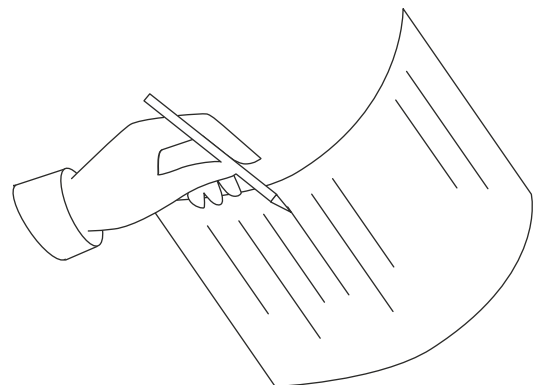


## Respekt

### Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist zentral für ein respektvolles, sicheres und produktives Arbeitsumfeld.

Unsere „**Dienstvereinbarung 005 - Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**“ ist ein wichtiger Baustein, um ein sicheres, wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Sie umfasst klare Definitionen und vermittelt eine unmissverständliche Haltung der Arbeitgeberin. Führungskräfte und Personalverantwortliche tragen eine besondere Verantwortung, dieses Thema aktiv zu leben und umzusetzen. Wiederkehrende präventive Schulungen, sichere Meldewege und konsequente Maßnahmen bei Verstößen unterstützen sie dabei.





## Sensibilität

### Geschlechtergerechte Sprache

Ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander zeigt sich auch im Sprachgebrauch. Deshalb verwenden wir in der Pronova BKK eine einheitliche Schreib- und Sprechweise und gendern mit \*, um der Geschlechtervielfalt Rechnung zu tragen. Dies unterstützt uns dabei, Gleichberechtigung in der Unternehmenskultur umzusetzen und diese auch sprachlich nach außen zu tragen

#### **Unser Markenhandbuch sagt dazu:**

Wir schließen alle Menschen in unsere Worte ein und sorgen für eine Gleichstellung von Frauen, Männern und nonbinär/divers zu lesenden Menschen. Mit anderen Worten: Wir gendern – auch beim Sprechen.

Wir möchten mit unseren Texten oder Worten niemanden, weder bestimmte Gruppen noch einzelne Individuen, verletzen. Daher achten wir penibel auf sensible Sprache – und setzen Triggerwarnungen vor Inhalten, deren Thematik z. B. traumatisierte Personen möglicherweise belasten könnten. Um jegliche Form von Diskriminierung zu vermeiden, trainieren wir bewusst die Achtsamkeit in diesem sensiblen Bereich.

**Wir folgen der Empfehlung von einschlägigen Organisationen wie z. B. Diversity Arts Culture oder auch dem ZDF.**



## Gleichstellung leben bei der Pronova BKK

„Gleichstellung ist Chancengleichheit! Chancengleichheit ist eine Frage der Haltung und der Kultur. In Unternehmen und in unserer Gesellschaft sollte Chancengleichheit auf allen Ebenen und deutlich über die Geschlechterfrage hinaus eine Selbstverständlichkeit sein.“ Heike Zimmer, Bereichsmanagerin Technologie und Betrieb

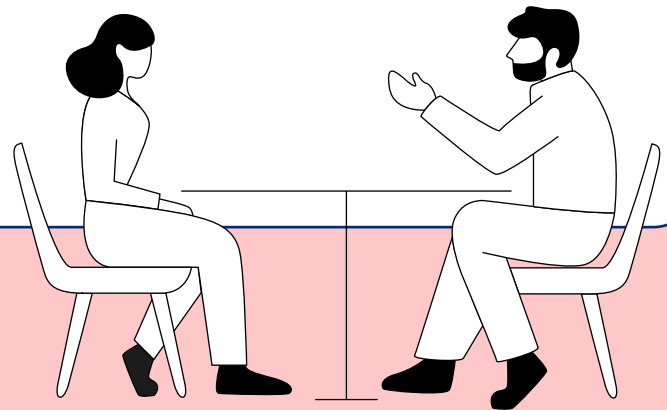
## 💡 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

**Die Gleichstellungsbeauftragte der Pronova BKK arbeitet auf Grundlage des Bundesgleichstellungsgesetzes und verfolgt das Ziel, Chancengleichheit und Gleichstellung im Unternehmen aktiv zu fördern.**

Ihre zentrale Rolle umfasst:

- Entwicklung und Begleitung von Konzepten und Maßnahmen, die speziell Frauen fördern und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessern.
- Aktive Mitgestaltung des Gleichstellungsplans und Initiierung neuer Aktivitäten, die die Gleichstellung voranbringen.
- Mitwirkung an personellen und organisatorischen Maßnahmen, um eine gerechte und diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung zu schaffen.
- Beratung aller Mitarbeitenden zu Gleichstellungsfragen und unterstützenden Angeboten.
- Mitwirkung bei Schutzmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, um ein sicheres und respektvolles Arbeitsklima zu gewährleisten

**Die Gleichstellungsbeauftragte ist somit eine zentrale Ansprechpartnerin für eine inklusive und faire Unternehmenskultur bei der Pronova BKK. Sie trägt dazu bei, dass Gleichstellung nicht nur gesetzliche Pflicht, sondern gelebte Realität wird.**



## Ausblick



## Schlusswort

„Mit diesem Gleichstellungsplan unterstützen wir die Gestaltung einer Arbeitswelt, in der Chancengleichheit und Vielfalt nicht nur Ziele, sondern gelebte Realität sind. Wir stehen für eine Kultur des Respekts und der Wertschätzung, in der jede Person unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Lebenssituation ihre Potenziale entfalten kann. Gemeinsam gestalten wir eine gerechtere Zukunft – für alle.“ Anke Kurz, Gleichstellungsbeauftragte

Krankenkasse

so wie du sie

brauchst.

Pronova BKK  
67082 Ludwigshafen

[pronovabkk.de](https://www.pronovabkk.de)

