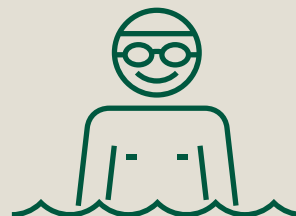
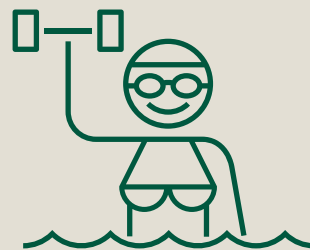


Gleichstellungsplan der novitas bkk
**für den Zeitraum
von 2025 bis 2028**



Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns sehr, Ihnen den aktuellen Gleichstellungsplan unserer novitas bkk präsentieren zu dürfen. Dieser Plan ist eine Richtschnur auf unserem Weg, eine inklusive und gerechte Umgebung für alle Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden zu schaffen.

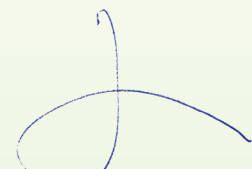
Gleichstellung ist für uns nicht nur ein Ziel, sondern eine kontinuierliche Aufgabe, die Engagement, Offenheit und gemeinsame Anstrengungen erfordert. Dabei sehen wir Gleichstellung im Unternehmen als eine Gesamtaufgabe, die alle Bereiche und Ebenen betrifft und nur gemeinsam erfolgreich umgesetzt werden kann.

Mit diesem Plan berichten wir transparent über unsere bisherigen Fortschritte, sprechen Herausforderungen offen an und zeigen konkrete Maßnahmen für die Zukunft auf.

Wir danken allen, die sich aktiv für die Gleichstellung einsetzen und dazu beitragen, unsere Organisation vielfältiger und gerechter zu gestalten. Gemeinsam wollen wir eine Arbeitswelt schaffen, in der sich jede und jeder wertgeschätzt und respektiert fühlen kann.

Viel Freude beim Lesen!

Mit besten Wünschen



Frank Brüggemann
Vorstandsvorsitzender



Kirsten Budde
Vorständin



Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Belegschaft nach Alter und Geschlecht (Stichtag 30.06.2024) | 5 |
| Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf | 6 |
| Teilzeit, Flexible Arbeitszeit und Altersteilzeit | 8 |
| – Gleitende Arbeitszeiten | 8 |
| – Teilzeitbeschäftigung | 8 |
| – Altersteilzeit | 8 |
| – Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung | 10 |
| Telearbeit | 12 |
| – Alternierende Telearbeit | 12 |
| – Situative Telearbeit | 13 |
| Elternzeit und Familienphase | 14 |
| – Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung | 14 |
| Chancengleichheit und berufliche Entwicklung | 16 |
| Führungspositionen | 17 |
| – Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung | 18 |
| Stellenausschreibungen | 19 |
| Ausbildung | 20 |
| – Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung | 20 |
| Fortbildung und Weiterbildung | 22 |
| – Gestaltung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen | 22 |
| – Aufgaben der Gleichstellung + Vertrauensfrauen | 24 |
| Geschlechtergerechte Sprache im Unternehmen | 27 |
| – Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung | 27 |
| Unser Miteinander | 27 |
| – Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung | 27 |
| Inkrafttreten | 27 |

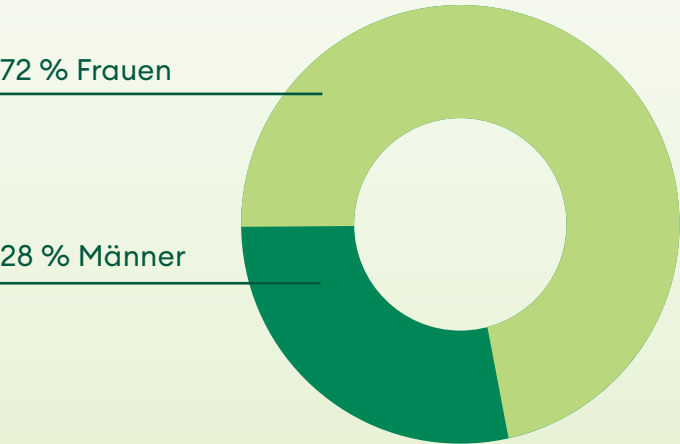
Impressum:
Herausgeber: novitas bkk, Zum Portsmouthplatz 24, 47051 Duisburg
Redaktion: Kirsten Budde, Victoria Stebel, Erika Pinant, Harald Stollmeier



Belegschaft nach Alter und Geschlecht

Bei der novitas waren zum Stichtag 30.06.2024 insgesamt 964 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 695 Frauen und 269 Männer. Der Frauenanteil im Unternehmen liegt damit bei 72,10 %.

Die Altersgruppe 45–54 Jahren ist derzeit mit 33,4% am stärksten vertreten, dicht gefolgt von der Altersgruppe 55–64 Jahre 25,8 %.



Anteil von Frauen und Männern nach Altersgruppe

| Altersgruppe | Frauen | Männer | Gesamt | Frauen % | Männer % |
|---------------|--------|--------|--------|----------|----------|
| < 25 Jahre | 49 | 19 | 68 | 72,06 | 27,94 |
| 25 – 34 Jahre | 95 | 44 | 139 | 68,35 | 31,65 |
| 35 – 44 Jahre | 135 | 46 | 181 | 74,59 | 25,41 |
| 45 – 54 Jahre | 243 | 79 | 322 | 75,47 | 24,53 |
| 55 – 64 Jahre | 173 | 76 | 249 | 69,48 | 30,52 |
| > 64 Jahre | 0 | 5 | 5 | 0 | 100 |
| Gesamt | 695 | 269 | 964 | 72,1 | 27,9 |

Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf

Im Rahmen des Landesprogramms „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ engagiert sich die novitas als verantwortungsbewusster Arbeitgeber aktiv für die Verbesserung der Rahmenbedingungen ihrer Mitarbeitenden mit Pflegeverantwortung. Ziel des Programms ist es, Beschäftigten die gleichzeitige Wahrnehmung familiärer Pflegeaufgaben und ihrer beruflichen Tätigkeiten zu ermöglichen und sie dabei nachhaltig zu entlasten.

Das Landesprogramm fördert darüber hinaus die betriebliche Vernetzung mit regionalen Unterstützungs- und Pflegeinfrastrukturen. Seit 2022 wurde das Netzwerk kontinuierlich erweitert und zählt mittlerweile über 400 teilnehmen-

de Unternehmen und Organisationen in Nordrhein-Westfalen. Seit 2024 ist auch die novitas offizieller Bestandteil dieses Netzwerks und bringt sich mit großen Engagement ein.

Im Zuge dessen wurden Nicole Lind und Jasmin Wilbert, Kundenberaterinnen in der Mitarbeitendenkasse, zu zertifizierten betrieblichen Pflege-Guides ausgebildet. In dieser Funktion stehen sie Kolleginnen und Kollegen mit Pflegeverantwortung beratend zur Seite und bieten Orientierung zu unterstützenden Maßnahmen und Anlaufstellen. Unterstützt werden Sie hierbei von der Kollegin aus dem Projekt Personal – Stephanie Albri – sowie von der Gleichstellungsbeauftragten der novitas, Erika Pinant.



„Wir sind für alle Kolleginnen und Kollegen da, egal wo sie arbeiten und wohnen.“

Nicole Lind
Mitarbeitendenkasse (Bild links)

„Wir Pflege-Guides sind so etwas wie Ersthelfer. Wir geben einen Überblick über die Möglichkeiten, die es gibt, und für Kolleginnen und Kollegen in NRW können wir auch Ansprechpartner im Rahmen des Landesprogramms vermitteln.“

Jasmin Wilbert
Mitarbeitendenkasse (Bild rechts)

„Eine gute Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist mir wichtig. Ich unterstütze das Projekt sehr gern.“

Stephanie Albri
Stabstelle Personal



„Pflege ist eine verantwortungsvolle Aufgabe, die viele unserer Mitarbeitenden betrifft. Die Arbeit unserer ausgebildeten Pflege-Guides ist ein wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit und gelebten Gleichstellung – sie bietet konkrete Unterstützung und schafft Sichtbarkeit für ein oft tabuisiertes Thema.

Pflege verdient Anerkennung – im Privaten wie im Beruflichen.“

Erika Pinant
Gleichstellungsbeauftragte

„Ich möchte mich aktiv daran beteiligen, dass sowohl Frauen als auch Männer unterstützt werden, wenn sie sich für die Familie oder die Pflege eines Angehörigen neben dem Beruf entscheiden.

Pflege ist ... Verantwortung, Fürsorge, Herz und Mut!“

Manuela Wilke
stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Teilzeit, Flexible Arbeitszeit und Altersteilzeit

Gleitende Arbeitszeiten

Unsere Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit und Gleitzeit ermöglicht Beschäftigten größere Freiräume bei ihrer individuellen Arbeitszeitplanung. Eine flexible Nutzung der vertraglichen Arbeitszeiten sowie die Vermeidung von Mehrarbeit, sind wichtiger Bestandteil dieser Vereinbarung. Durch die gleitende Arbeitszeit wird den Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt, Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitspannen selbst zu bestimmen.

Voraussetzung für die Teilnahme an der „Gleitenden Arbeitszeit“ ist gegenseitige Rücksichtnahme auf die Belange der Kolleginnen und Kollegen. Funktionsfähigkeit und Zusammenarbeit der Organisationseinheiten dürfen nicht behindert werden und die Sicherstellung der festgeschriebenen Servicezeiten muss gewährleistet sein.

Teilzeitbeschäftigung

In unserem Unternehmen gibt es eine Vielzahl an Teilzeitmodellen. Zurzeit sind 410 Mitarbeitende in Teilzeit beschäftigt, viele davon für einen befristeten Zeitraum.

Von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung machen überwiegend Frauen (90,00 %) Gebrauch. Von 695 weiblichen Beschäftigten arbeiten 369 in Teilzeit.

Die Teilzeitarbeit hat für Beschäftigte viele positive Wirkungen. Sie ist ein wichtiges Instrument, um Berufstätigkeit und Familienaufgaben zu verbinden. Allerdings bedeutet sie eine geringere Vergütung. Insbesondere bei Frauen können geringere Vergütungen durch Teilzeit, Erwerbsunterbrechungen durch Kindererziehung oder auch die Ausübung von Tätigkeiten, die in niedrigeren Vergütungsgruppen angesiedelt sind, zu einer prekären Situation führen. „Die Altersarmut ist weiblich“, ist eine

bittere Erkenntnis, die sich daraus ableitet. Umso wichtiger sind geeignete Maßnahmen, damit Frauen, die aus Erziehungs- und Teilzeitarbeit zurückkehren, frühzeitig integriert und gefördert werden.

Dem Gesetz nach ist einem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder einem Antrag auf Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung, insbesondere von Beschäftigten mit Familienpflichten, grundsätzlich zu entsprechen. Soweit zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, sind diese von der Abteilungsleitung nachvollziehbar schriftlich darzustellen.

Seit dem 01. Januar 2019 ist die Brückenteilzeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gesetzlich verankert. Beschäftigte können seitdem unter bestimmten Voraussetzungen ihre Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum reduzieren, um dann wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu ermöglichen.

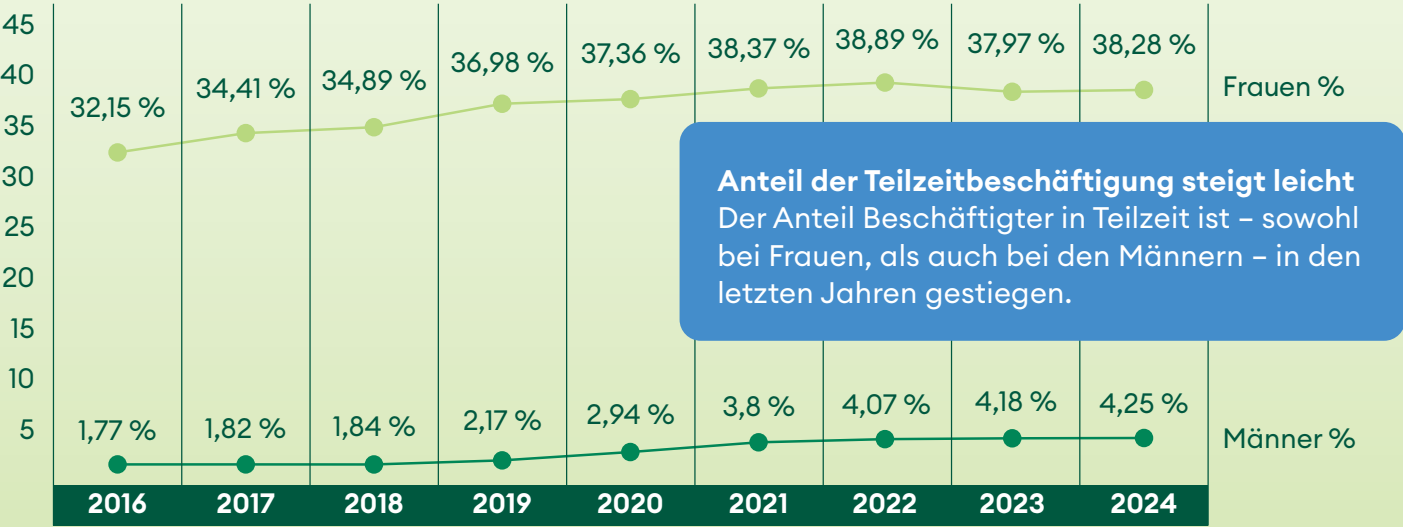
Altersteilzeit

Von den 964 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der novitas befanden sich zum Stichtag insgesamt 71 in der Altersteilzeit. Von diesen 71 Mitarbeitenden war noch einer in der aktiven Phase der Altersteilzeit, einer in der Freistellungsphase und 69 waren in der Teilzeitphase.

Anteil der Teilzeitbeschäftigung nach Alter und Geschlecht

| Altersgruppe | Frauen | Frauen TZ | Männer | Männer TZ | Gesamt TZ | Frauen % | Männer % |
|---------------|--------|-----------|--------|-----------|-----------|----------|----------|
| < 25 Jahre | 49 | 2 | 19 | 0 | 2 | 100 | 0 |
| 25 – 34 Jahre | 95 | 21 | 44 | 1 | 22 | 94,45 | 4,55 |
| 35 – 44 Jahre | 135 | 90 | 46 | 5 | 95 | 94,74 | 5,26 |
| 45 – 54 Jahre | 243 | 148 | 79 | 7 | 155 | 95,48 | 4,52 |
| 55 – 64 Jahre | 173 | 108 | 76 | 26 | 134 | 80,6 | 19,4 |
| > 64 Jahre | 0 | 0 | 5 | 2 | 2 | 0 | 100 |
| Gesamt | 695 | 369 | 269 | 41 | 410 | 90 | 10 |

Entwicklung der prozentualen Anteile von Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht



Prozentuale Verteilung in Altersteilzeit

| | Frauen | Männer | Gesamt | Frauen % | Männer % |
|----------------------|--------|--------|--------|----------|----------|
| Altersteilzeit (AP) | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 |
| Altersteilzeit (FP) | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 |
| Altersteilzeit (ATZ) | 49 | 20 | 69 | 71,01 | 28,99 |

Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung

- Zukünftig sind die Interessen der Beschäftigten hinsichtlich der Stundenzahl und Aufteilung ihrer individuellen Arbeitszeit so flexibel zu berücksichtigen, dass es Mitarbeitenden ermöglicht wird, ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen besser gerecht zu werden.
- Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind seitens der Stabsstelle Personal auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen, hinzuweisen.
- Zeitliche Planungen und Besprechungen erfolgen unter Berücksichtigung der Teilzeitkräfte. Führungskräfte erhalten 1x jährlich ein Angebot zur Schulung über die Gleichstellung. Neue Führungskräfte, die erst kurz im Amt sind, werden zeitnah über die Gleichstellung geschult (verpflichtend im Rahmen der Führungskräftewerkstatt).
- Teilzeitbeschäftigte erhalten grundsätzlich die gleichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen wie Vollzeitbeschäftigte. Bei Beförderungen und Höhergruppierungen dürfen Beschäftigte unter sonst gleichen Bedingungen keine Nachteile aus einer Teilzeitbeschäftigung erleiden.
- Vollzeitbeschäftigte und ihre Vereinbarkeitsbelange werden ebenso berücksichtigt und werden nicht in der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf benachteiligt.



„Ich bin seit 2005 bei der novitas tätig und habe im Oktober 2018 die Rolle als Teamleiterin übernommen. Im Dezember 2021 wurde ich Mama. Schon während meiner Elternzeit wurde mir bewusst, dass eine Rückkehr in eine Vollzeitstelle nicht ohne Einbußen für unsere Familie möglich sein würde. Daher habe ich mich dazu entschieden, meine Arbeitszeit zu reduzieren.“

Nach meiner Elternzeit bin ich als Teamleiterin in Teilzeit in eine andere Abteilung gewechselt. Mein neuer Vorgesetzter hat mir von Anfang an ein gutes Gefühl gegeben und meine Entscheidung für das Teilzeitmodell sehr offen und unterstützend aufgenommen.

Ich arbeite weiterhin an fünf Tagen in der Woche, jedoch mit reduzierten Stunden, sodass ich während der „Kernarbeitszeiten“ für mein Team erreichbar bin. Fachlich werde ich dabei hervorragend durch unsere Fachkoordinatorin unterstützt, was mir ermöglicht, mich auf die wesentlichen Führungsaufgaben zu konzentrieren.

Aufgrund der Teamgröße gibt es zwei Teams mit identischen Aufgabenbereichen. Die Teamleiterin des zweiten Teams und ich arbeiten sehr eng zusammen – wir ergänzen uns mit unseren jeweiligen Stärken und Schwächen, teilen die Aufgaben sinnvoll auf und bilden mittlerweile ein eingespieltes Team. So können wir unsere jeweiligen Arbeitszeiten maximal effizient nutzen.

Mein eigenes Team ist sehr gut strukturiert, übernimmt Verantwortung und zeichnet sich durch einen starken Teamgeist aus. Gegenseitige Wertschätzung und Rücksichtnahme sind für uns selbstverständlich.

Durch das Zusammenspiel aller Beteiligten – von der Führungsebene über die Teamleiterkollegin bis hin zu den Mitarbeitenden – ist Führungsarbeit in Teilzeit bei uns möglich.“

Funda Bozkurt
(Teamleiterin Heil- und Hilfsmittel)

Telearbeit

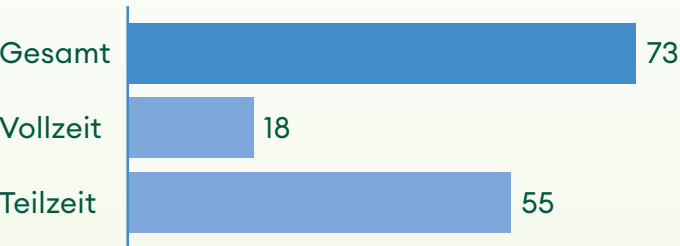
Alternierende Telearbeit

Seit dem 01.08.2018 gibt es bei der novitas die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit. Die entsprechende Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der novitas bkk mit Ausnahme der Auszubildenden.

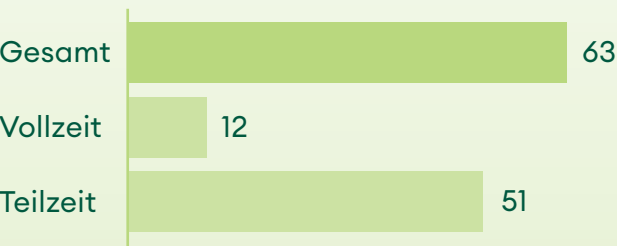
Die Anzahl der Beschäftigten in Telearbeit wurde im Jahr 2022 auf 10 % der aktiven Beschäftigungszeit erhöht. Über Anträge, die nach Erreichen der Quote von 10 % eingehen, entscheidet der Vorstand im Einzelfall. Liegen mehr Anträge als freie Plätze vor, dann entscheidet ein Gremium (bestehend aus Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung) über die Auswahl/Vergabe der Telearbeitsplätze.

Zum Stichtag befinden sich insgesamt 73 Beschäftigte in alternierender Telearbeit.

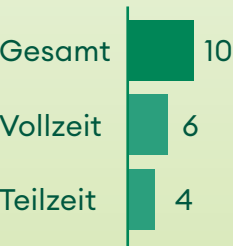
Alternierende Telearbeit Gesamt:



Alternierende Telearbeit Frauen:



Alternierende Telearbeit Männer:



Situative Telearbeit

Seit dem 01.02.2020 besteht für die Beschäftigten die Möglichkeit, die situative Telearbeit zu nutzen. Dieses Arbeitsmodell ermöglicht tageweise eine flexible Aufteilung des Arbeitens auf den Dienort und den häuslichen Arbeitsplatz. Um eine einheitliche Nutzung der situativen Telearbeit in allen Organisationseinheiten der novitas bkk zu gewährleisten, sollte eine Quote von 40 % (wurde zum 02.01.2025 angepasst) der Beschäftigten je Organisationseinheit und Arbeitswoche nicht überschritten werden.

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der novitas bkk. Nur Personen mit besonderem Fürsorgebedarf (Auszubildende im ersten- und zweiten Lehrjahr und Praktikanten) sind ausgeschlossen.

Durch die o.a. Weiterentwicklung der situativen Telearbeit haben sich die bisherigen Anforderungen verändert. Die Mischung von Präsenz- und situativer Telearbeit erfordert flexible Raum- und Flächengestaltungen für Arbeit, Begegnung und Austausch.

Elternzeit und Familienphase

Als familienfreundliches Unternehmen unterstützt die novitas ausdrücklich, dass auch Männer vom Angebot der Teilzeit Gebrauch machen oder die Elternzeit wahrnehmen.

Zum Stichtag befanden sich 34 Frauen in Elternzeit, während zu diesem Zeitpunkt nur 7 männliche Beschäftigte die Elternzeit beansprucht haben. Der Wunsch der Männer, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, ist durchaus gestiegen. Dennoch nimmt ein Großteil der Interessierten lediglich das Minimum von zwei Monaten in Anspruch; wahrscheinlich, weil bei ihnen die finanziellen Einbußen höher wären. Die Erziehung und Betreuung der Kinder liegt somit immer noch vorrangig bei den Frauen.

Für Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, ist es wichtig, sich auch während dieser Lebensphase „auf dem Laufenden“ zu halten. Deshalb hat die jeweilige Führungskraft regelmäßig mit diesen Kolleginnen bzw. Kollegen Kontakt aufzunehmen.

Beschäftigte, die in Elternzeit oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, sollen die Möglichkeit erhalten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Ihre Führungskräfte machen sie auf Fortbildungsveranstaltungen aufmerksam, die ihre berufliche Wiedereingliederung unterstützen.

Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung

Um eine Benachteiligung der sich in Elternzeit befindenden Beschäftigten zu vermeiden und eine Chancengleichheit sicherzustellen, sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Vor Beginn der Beurlaubung ist durch die Führungskraft mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abzustimmen, wie der Kontakt aufrechterhalten werden soll und welche Informationen übermittelt werden sollen. Dies können u.a. Stellenausschreibungen, sowie Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sein.
- Um eine Überforderung beim Wiedereinstieg zu vermeiden, ist es allen Beschäftigten zu ermöglichen, auch während der Elternzeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Der Zeitaufwand wird beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit dem Zeitkonto gutgeschrieben.
- Beschäftigte, die aus der Elternzeit wieder ihre Arbeit aufnehmen, sollen vorab durch eine Schulung besser auf den Wiedereinstieg in das Berufsleben vorbereitet werden. Dazu hat die novitas bkk einen On-boarding-Prozess implementiert, der durch die Führungskräfte eingehalten wird.

Entwicklung Elternzeit

| | Frauen | | Männer | | Gesamt | |
|------|--------|--------|--------|------|--------|--------|
| | Anzahl | Tage | Anzahl | Tage | Anzahl | Tage |
| 2020 | 35 | 8.418 | 9 | 313 | 44 | 8.731 |
| 2021 | 36 | 7.396 | 7 | 156 | 43 | 7.552 |
| 2022 | 39 | 8.701 | 12 | 566 | 51 | 9.267 |
| 2023 | 44 | 10.662 | 9 | 304 | 53 | 10.966 |
| 2024 | 34 | 8.199 | 7 | 212 | 41 | 8.411 |



Chancengleichheit und berufliche Entwicklung

In der nachfolgenden Übersicht sind die Anteile der weiblichen und männlichen Beschäftigten im gesamten Unternehmen unterteilt nach Vergütungsgruppen dargestellt.

Laut § 4 Abs. 6 des Bundesgleichstellungsgesetzes sind Frauen dann als unterrepräsentiert anzusehen, wenn der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen jeweils unter 50% liegt.

Übersicht Vergütungsgruppen

| Vergütungsgruppe | Frauen | Männer | Gesamt | Frauen % | Männer % |
|------------------|--------|--------|--------|----------|----------|
| 1 | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 |
| 2 | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 |
| 3 | 16 | 2 | 18 | 88,89 | 11,11 |
| 4 | 35 | 23 | 58 | 60,34 | 39,66 |
| 5 | 78 | 27 | 105 | 74,29 | 25,71 |
| 6 | 389 | 82 | 471 | 82,59 | 17,41 |
| 7 | 58 | 38 | 96 | 60,42 | 39,58 |
| 8 | 16 | 17 | 33 | 48,48 | 51,52 |
| 9 | 40 | 21 | 61 | 65,57 | 34,43 |
| 10 | 11 | 16 | 27 | 40,74 | 59,26 |
| 11 | 6 | 10 | 16 | 37,5 | 62,5 |
| 12 | 5 | 12 | 17 | 29,41 | 70,59 |
| 13 | 1 | 3 | 4 | 25 | 75 |
| 14 | 2 | 3 | 5 | 40 | 60 |
| 15 | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 |
| Außer Tarif | 2 | 3 | 5 | 40 | 60 |
| Gesamt | 661 | 258 | 919 | 71,93 | 28,07 |



Führungspositionen

Strukturelle Benachteiligungen von Frauen sind durch deren gezielte Förderung zu beheben. Ziel ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe des Bundesgleichstellungsgesetzes zu erreichen.

Unsere Geschäftsleitung setzt sich aus einem männlichen Vorstandsvorsitzenden, einer weiblichen Vorständin und einer weiblichen Geschäftsbereichsleiterin zusammen.

Zwecks Analyse der Unterrepräsentanz von Frauen ist festzustellen, dass auf den oberen Führungspositionen (FK 1, FK 2) keine paritätische Verteilung vorliegt. Der Anteil von Frauen in der Belegschaft liegt

bei ca. 72,1 %. Dieser Anteil spiegelt sich in keinem Führungskreis wieder. Der Anteil von Frauen im Führungskreis 1 (ohne Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat, mit Stabsstellenleitungen) liegt bei ca. 44,4 %. Beim FK 2 (bis Abteilungsleitungsebene) liegt der Frauenanteil bei ca. 45,7 %. Der größte Teil der Frauen in Führung in unserem Unternehmen befindet sich auf Teamleitungsebene mit 48,9 %.

Diese Zahlen sind Momentaufnahmen eines laufenden Prozesses. Der niedrigere Altersdurchschnitt unter den Teamleitungen (44,21 Jahre) gegenüber den Abteilungsleitungen (48,75 Jahre) zeigt eine Tendenz zu einem höheren Frauenanteil. Am Ziel sind wir gleichwohl noch nicht.

Anteiligkeit der Geschlechter in Führungspositionen

| Führungsebene | Frauen | | | | Männer | | | |
|--------------------------|--------|-------|------|-------|--------|-------|------|-------|
| | 2020 | % | 2024 | % | 2020 | % | 2024 | % |
| Vorstand | 1 | 50 | 1 | 50 | 1 | 50 | 1 | 50 |
| Geschäftsbereichsleitung | 1 | 100 | 1 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Bereichsleitung | 1 | 33,33 | 2 | 50 | 2 | 66,67 | 2 | 50 |
| Stabstellenlleitung | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100 | 2 | 100 |
| Abteilungsleitung | 6 | 40 | 4 | 28,57 | 9 | 60 | 10 | 71,43 |
| Teamleitung | 28 | 71,79 | 28 | 65,12 | 11 | 28,21 | 15 | 34,88 |

Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung

Unser Ziel ist es, Schritt für Schritt auch in den oberen Führungsebenen die 50 %-Marke zu erreichen.

Folgende Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- Mitarbeiterinnen mit Führungspotential sind verstärkt zu motivieren und zu überzeugen, sich auf entsprechende Stellenausschreibungen zu bewerben.
- Die Motivation, sich auf o. a. Stellenausschreibungen zu bewerben wird in den jährlichen Entwicklungsgesprächen angesprochen.
- Auch Führungskräften Auf allen Ebenen stehen sämtliche Optionen der situativen Telearbeit offen.
- Möglichkeiten von Top- und Jobsharing werden angeboten
- Die novitas strebt an, die Vorgaben aus dem Gleichstellungsgesetz zu erfüllen. Hierbei wurde am 2. September 2025 ein Netzwerk-Talk eingeführt, um die weiblichen Potenziale zu fördern.

Stellenausschreibungen

Alle Stellen werden so ausgeschrieben, dass unabhängig vom Geschlecht zur Verfügung stehen. Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Stellen ist das Leistungsprinzip.

Sofern Frauen in den zu besetzenden Stellen bisher unterrepräsentiert sind, werden Frauen verstärkt zur Bewerbung aufgefordert.

Vor einer Stellenausschreibung wird geprüft, ob Teilzeitbeschäftigung möglich ist. Sollte Teilzeitbeschäftigung im Ausnahmefall nicht möglich sein, ist dies zu begründen. Kreative Modelle bei der Aufteilung von Führungspositionen sind denkbar und werden ermöglicht.

Beschäftigte, die aus familiären oder anderen Gründen beurlaubt sind, sind rechtzeitig über zu besetzende Stellen zu informieren.

Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zur Bewerbung auf höherwertige Stellen aufzufordern.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt am gesamten Stellenausschreibungs- und Auswahlverfahren mit. Sowohl bei internen als auch bei externen Ausschreibungen erhält sie rechtzeitig alle Bewerbungsunterlagen.

Laut Bundesgleichstellungsgesetz sollen Auswahlkommissionen geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist eine paritätische Besetzung aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen.



Ausbildung

Das Unternehmen beschäftigt zum Stichtag 01.08.2024 insgesamt 63 Auszubildende in vier verschiedenen Ausbildungsberufen. Dabei handelt es sich mit 74,61 % um weibliche und mit 25,39 % um männliche Auszubildende. In unserer IT sind es aktuell insgesamt 7 Auszubildende (3 Frauen und 4 Männer). Das ergibt prozentual 42,85 % weibliche und 57,15 % männliche Auszubildende.

Die für das Stellenbesetzungsverfahren getroffenen Regelungen gelten sinngemäß für die Besetzung von Ausbildungsstellen.

Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung

- Wir stellen auch künftig sicher, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen bei der novitas haben.
- Im Laufe jeder Ausbildung werden alle Auszubildenden von der Gleichstellungsbeauftragten über das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben“ informiert.



Ausbildungsberufe nach Geschlecht

| Ausbildungsberufe | Frauen | | Männer | | Gesamt | |
|------------------------------------|--------|------|--------|------|--------|------|
| | 2020 | 2024 | 2020 | 2024 | 2020 | 2024 |
| Sozialversicherungsfachangestellte | 14 | 8 | 2 | 1 | 16 | 9 |
| Kaufleute für Büromanagement | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 8 |
| Kaufleute im Gesundheitswesen | 18 | 31 | 7 | 8 | 25 | 39 |
| Servicekraft für Dialogmarketing | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Fachinformatiker | 0 | 3 | 6 | 4 | 6 | 7 |
| Gesamt | 34 | 47 | 18 | 16 | 52 | 63 |

Alter der Auszubildenden nach Geschlecht

| Ausbildungsberufe | Frauen | | Männer | | Gesamt | |
|-------------------|--------|------|--------|------|--------|------|
| | 2020 | 2024 | 2020 | 2024 | 2020 | 2024 |
| 18 – 20 Jahre | 20 | 23 | 7 | 6 | 27 | 29 |
| 21 – 23 Jahre | 7 | 14 | 7 | 4 | 14 | 18 |
| 24 – 26 Jahre | 6 | 9 | 2 | 5 | 8 | 14 |
| 27 – 29 Jahre | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 30 – 32 Jahre | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 |

Fortbildung und Weiterbildung

Die novitas bietet regelmäßig Weiterbildungstage/Seminare an. Insgesamt haben die Mitarbeitenden im vergangenen Jahr an 1321 Weiterbildungstagen teilgenommen, während es 2022 noch 698 Weiterbildungstage waren. Allen Mitarbeitenden bieten wir eine umfangreiche E-Learning-Plattform (novitas-campus) und ermöglichen allen, sich (digital) weiterzuentwickeln und im eigenen Tempo zu lernen – jederzeit und überall. Die novitas hilft Frauen dabei, sich weiterzubilden. Durch einen gezielten Projektkreis werden Ideen & Maßnahmen entwickelt, die dies aktiv unterstützen.

Gestaltung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen innerhalb der novitas durch initiierte Arbeitsgruppen, Workshops, Werkstatttreffen, Initiativen, Kernteam etc.

Die Arbeitswelt befindet sich in einem stetigen Veränderungsprozess. Anpassungen an veränderte Rahmenbedingungen sind unverzichtbar und bieten auch große Chancen. Um notwendige Veränderungsprozesse mit den Beschäftigten zu gestalten, werden Arbeitsgruppen zu neuen Arbeitsmodellen etc. angeboten. Die Teilnahme der Beschäftigten an diesen Veranstaltungen ist zum Teil zufällig ausgewählt. Zum Teil gibt es Vorgaben, dass Beschäftigte aller Hierarchiestufen einzubeziehen sind. Gerade diese Veranstaltungen schaffen oft die Grundlage für richtungsweisende Veränderungsprozesse und Zukunftsideen.

Die Strategie wird maßgeblich vom Kernteam und 10 Initiativen vorangetrieben. Geschlechtergerechte Verteilung ist hier wichtig. In den Arbeitsgruppen unterstützen wir aktiv eine repräsentative Verteilung von allen Mitarbeitenden (Vollzeitkräfte, TZ mit Kindern, TZ ohne Kinder, etc.).



Wichtige Fakten zu Weiterbildungen

| Weiterbildungstage | Frauen | | Männer | | Gesamt | |
|-----------------------|--------|------|--------|------|--------|-------|
| | 2020 | 2024 | 2020 | 2024 | 2020 | 2024 |
| Interne Weiterbildung | 215 | 707 | 264 | 366 | 479 | 1.073 |
| Externe Weiterbildung | 143 | 134 | 76 | 114 | 219 | 248 |

| Weiterbildungstage | Frauen | | Männer | | Gesamt | |
|--------------------|--------|------|--------|------|--------|------|
| | 2020 | 2024 | 2020 | 2024 | 2020 | 2024 |
| Führungskräfte | 129 | 259 | 107 | 211 | 236 | 470 |
| Mitarbeitende | 198 | 539 | 250 | 241 | 448 | 780 |
| Funktion* | 10 | 43 | 4 | 28 | 14 | 71 |

| Weiterbildungstage | Frauen % | | Männer % | |
|--------------------|----------|-------|----------|-------|
| | 2020 | 2024 | 2020 | 2024 |
| Führungskräfte | 54,66 | 55,11 | 45,34 | 44,89 |
| Mitarbeitende | 44,20 | 69,10 | 55,80 | 30,90 |
| Funktion* | 71,43 | 60,56 | 28,57 | 39,44 |

*Die Weiterbildung erfolgte nicht aufgabenbezogen (als Führungskraft bzw. Mitarbeitende), sondern funktionsbezogen (z.B. Personalrat, Datenschutz, Gleichstellungsbeauftragte).

Unberücksichtigt sind interne Weiterbildungen durch Multiplikatoren (Workshops für Alle) und Weiterbildungen durch unsere internen Trainer (Kundenwoche, Kita, Feedbackworkshops, Vertriebsworkshops, bei denen die PE nicht eingebunden ist (z.B. Schulungen durch Koordinatoren, Petra Spieker im BEI, ausbildungsinterne Schulungen für Azubis usw.) Die Erhebung dieser Zahlen erfolgt bisher nicht zentral/koordiniert.

Aufgaben der Gleichstellung + Vertrauensfrauen

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet direkt an die Geschäftsleitung. Sie unterstützt die Dienststelle bei der Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) und fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Zentrale Aufgaben:

- **Mitwirkung und Beteiligung insbesondere bei personellen Maßnahmen**
Beteiligung bei Einstellungen, Versetzungen, Beförderungen und sonstigen personalrelevanten Entscheidungen.
- **Beteiligung bei organisatorischen, sozialen und strukturellen Maßnahmen**
Mitwirkung und Beteiligung bei Regelungen zu Arbeitszeit, Teilzeit, Homeoffice, Eltern- und Pflegezeit sowie Umstrukturierungen.
- **Beratung und Unterstützung**
Ansprechperson für Beschäftigte und Führungskräfte zu Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsthemen.
- **Unterstützung bei der Erstellung und Monitoring des Gleichstellungsplans**
Mitarbeit bei der Fortschreibung, Umsetzung und Erfolgskontrolle des Gleichstellungsplans.
- **Initiativrecht und Beteiligung an Gremien**
Möglichkeit, eigene Maßnahmen vorzuschlagen und an gleichstellungsrelevanten Besprechungen teilzunehmen.

Um ihre Aufgaben erfüllen zu können, wird sie von der Geschäftsleitung umfassend unterstützt.

- **Frühzeitige Information und Beteiligung**
Recht auf umfassende Unterrichtung und frühzeitige Beteiligung bei allen gleichstellungsrelevanten Vorgängen.
- **Stellungnahme- und Einwendungsrecht**
Möglichkeit zur Abgabe von Stellungnahmen und Einwendungen bei kritischen Maßnahmen.
- **Fortbildungsanspruch und Schutz der Amtsausübung**
Anspruch auf Schulungen sowie Schutz vor Benachteiligung aufgrund der Amtsausübung.



„Mein Name ist Erika Pinant. Ich bin seit mehreren Jahren Gleichstellungsbeauftragte der novitas und habe vorher viele Jahre im Beschwerdemanagement gearbeitet – einem Feld, das wie die Gleichstellungsarbeit häufig zwischen berechtigten Anliegen und strukturellen Grenzen vermittelt.“

Ermutigt durch meine Vorgängerin, Frau Dr. Schotmann-Höller, habe ich mich damals bewusst für diese verantwortungsvolle Aufgabe entschieden. Erst durch diese persönliche Ansprache habe ich begonnen, mich intensiver mit den Inhalten und Zielen der Gleichstellungsarbeit auseinanderzusetzen – und erkannt, wie bedeutsam sie für eine zukunftsfähige Organisation ist.

Gleichstellung ist kein „weiches Thema“, sondern ein wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Imperativ: Bei der novitas liegt der Frauenanteil bei rund 75 %. Wer auf das Potenzial dieser Mehrheit verzichtet – etwa durch fehlende Entwicklungsperspektiven oder unzureichende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege – handelt kurzsichtig. Die Gleichstellungsarbeit ist anspruchsvoll, mitunter auch mühsam. Doch sie ist vor allem sinnstiftend. Sie fordert ein genaues Hinschauen, manchmal auch ein kritisches Nachfragen, und braucht Kolleginnen und Kollegen, die bereit sind, Veränderung mitzugestalten. Ich danke allen, die diesen Weg mit mir gehen – ganz besonders meiner engagierten Stellvertreterin und den unterstützenden Vertrauensfrauen. Diese drei Personen möchte ich Ihnen im Folgenden gerne kurz vorstellen:

Manuela Wilke ist seit Oktober 2024 stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Sie bringt nicht nur langjährige Erfahrung aus verschiedenen Abteilungen mit, sondern auch eine ausgeprägte Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und Veränderung aktiv mitzugestalten. Derzeit arbeitet sie im Meldeservice. Ihr Interesse an der Gleichstellungsarbeit erwuchs aus dem Wunsch, Kolleginnen und Kollegen bei der Durchsetzung ihrer Anliegen zu unterstützen und an einer nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen mitzuwirken. Für sie bedeutet Gleichstellung auch, zukünftige Generationen im Blick zu behalten und die eigene Berufserfahrung konstruktiv einzubringen.

Sandra Georg ist Vertrauensfrau am Standort Hilchenbach. Durch ihre langjährige Tätigkeit vor Ort kennt sie die Mitarbeitenden, deren Themen und den Standortkontext sehr genau – ein wertvoller Vorteil, wenn es um niedrigschwellige Ansprechbarkeit und vertrauensvolle Unterstützung geht.

Jennifer Plambeck arbeitet am Standort Itzehoe als Vertrauensfrau. Als Mutter eines kleinen Kindes kennt sie die Herausforderungen der Vereinbarkeit aus eigener Erfahrung und bringt diese Perspektive in ihre unterstützende Funktion ein.“

Erika Pinant
Gleichstellungsbeauftragte



„Mein Name ist Sandra Georg, ich bin 42 Jahre alt, verheiratet und habe eine Tochter. Ich engagiere mich bei der novitas als Vertrauensfrau für Chancengleichheit und ein respektvolles Miteinander am Arbeitsplatz. Mein Ziel ist es, Anliegen rund um die Gleichstellung offen anzusprechen, zuzuhören und gemeinsam an Lösungen zu arbeiten. Dabei ist mir Diskretion ebenso wichtig wie ein konstruktiver Dialog. Ich freue mich auf den Austausch mit Ihnen/Euch.“

„Mein Name ist Jennifer Plambeck, ich bin 32 Jahre jung und bin Vertrauensfrau bei der novitas. Ich habe einen kleinen Sohn und wohne zusammen mit ihm und meinem Partner im schönen Schleswig-Holstein. Neben meiner Tätigkeit als Kundenberaterin bin ich Ansprechpartnerin für die Beschäftigten am Standort Itzehoe. Hier setze ich mich für deren Interessen ein und stelle das Bindeglied zwischen ihnen und der Gleichstellungsbeauftragten dar.“



Geschlechtergerechte Sprache

Laut §4 Abs. 3 des Bundesgleichstellungsgesetzes sollen Rechts- und Verwaltungsvorschriften die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung

Die novitas hat sich dafür entschieden, die Gleichstellung von Frauen und Männern durch den Übergang vom generischen Maskulinum zur Paar-Form oder zu geschlechtsneutralen Formen sichtbar zu machen. Diese Umstellung umfasst den gesamten Schriftverkehr nach innen und außen und ist im Wesentlichen abgeschlossen.

Unser Miteinander

Die novitas ist verpflichtet, die Beschäftigten vor (sexualisierter) Gewalt, Bedrohung und Diskriminierung zu schützen. Dieser Schutz gilt sowohl gegenüber Gefährdungen von außen als auch gegenüber Gefährdungen von innen.

§1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sieht vor, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Um ihrer Fürsorgepflicht gerecht werden zu können, werden sämtliche Führungskräfte nicht nur zu den Diskriminierungsverboten des AGG, sondern auch zum Schutz von Beschäftigten vor Belästigungen und Übergriffen sexueller Art verpflichtend geschult. Für die Bearbeitung möglicher Verstöße haben wir eine Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG eingerichtet.

Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung

Wenn es zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kommt, greift das Beschäftigtenschutzgesetz, das die Beschäftigten vor derartigen Situationen schützt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist die Ansprechperson für Beschwerden über sexuelle Belästigung. Sie hört den betroffenen Personen zu, berät sie und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigung – mit Zustimmung der betroffenen Person – an die Vorstände weiter. Ein Handlungsleitfaden und Workshops werden zum Thema entwickelt.

Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan 2025–2028 der novitas bkk tritt rückwirkend zum 01.01.2025 in Kraft.

Er gilt bis zum 31. Dezember 2028.

Gemeinsam für Gleichstellung und Wertschätzung

Gleichstellung zeigt sich im Alltag – in Rücksicht, Offenheit und dem ehrlichen Interesse füreinander. Bei der novitas bkk möchten wir, dass sich alle mit ihren Fähigkeiten einbringen und wohlfühlen können.

Wir achten darauf, dass niemand übersehen wird und jede Stimme zählt. So entsteht ein Arbeitsumfeld, in dem Vertrauen wächst und Zusammenarbeit gelingt. Lassen Sie uns gemeinsam darauf achten, dass Gleichstellung kein Ziel bleibt, sondern tägliche Praxis – für eine faire, offene und menschliche Zusammenarbeit.

Mit den im Gleichstellungsplan festgelegten Zielen und Maßnahmen schaffen wir dafür die passenden Rahmenbedingungen – verbindlich, transparent und mit Blick nach vorn.

novitas bkk – spürbar fürsorglich. Auch miteinander.

Fragen zur Gleichstellung? Wir sind für Sie da.

Erika Pinant
Gleichstellungsbeauftragte

T: 0203 545 9770
erika.pinant@novitas-bkk.de

