EVANGELISCHES
KLINIKUM Bethel

KRANKENHAUS Mara

UNIVERSITÄTSKLINIKUM OWL
der Universität Bielefeld
Campus Bielefeld-Bethel

Gleichstellungsplan 2026-2030

Evangelisches Klinikum Bethel und

Krankenhaus Mara

Präambel

Das Evangelische Klinikum Bethel (EvKB) und das Krankenhaus Mara verstehen Gleichstellung, Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion als wesentliche Bestandteile ihrer diakonischen und universitätsmedizinischen Verantwortung.

Das EvKB ist Teil des Universitätsklinikums OWL der Universität Bielefeld. In der Klassifizierung nach dem Krankenhausplan des Landes Nordrhein-Westfalen ist das EvKB (inklusive des Krankenhauses Mara) ein Haus der regionalen und überregionalen Spitzenversorgung mit insgesamt rund 1.473 stationären Betten zuzüglich teilstationärer und ambulanter Angebote. Bei uns sind insgesamt rund 5.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Ihre Gesundheit im Einsatz – 180.000 Patientinnen und Patienten werden hier im Jahr behandelt.

Das Krankenhaus Mara ist ein Fachkrankenhaus für Inklusive Medizin und Epileptologie in Bielefeld und gehört zu den v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel. Es arbeitet eng im Verbund mit dem EvKB, beides Krankenhäuser in Trägerschaft der von Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel. Das Krankenhaus Mara führt insgesamt 177 Betten und behandelt rund 7.600 stationäre Patientinnen und Patienten im Jahr. In der Universitätsklinik für Inklusive Medizin werden Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung ganzheitlich medizinisch behandelt. Diese können angeboren oder erworben sein und gehen oft mit schweren komplexen körperlichen Mehrfachbehinderungen einher. In der Behandlung von Menschen mit einer Epilepsie genießt die Universitätsklinik für Epileptologie ein großes Renommee: Es ist die größte Einrichtung zur Behandlung von Epilepsien in Deutschland. Wir behandeln Patientinnen und Patienten aus einem europaweiten Einzugsgebiet.

Unser Leitbild: Nah am Menschen

Ein großer Teil der Einrichtungen befindet sich im Bielefelder Stadtteil Gadderbaum in der Ortschaft Bethel. Ein weiterer zentraler Standort ist das Johannesstift in Bielefeld-Schildesche.

Das EvKB in seiner heutigen Gesellschaftsform wurde im Jahr 2005 als gemeinnützige Gesellschaft (gGmbH) im Januar 2005 durch die Fusion der Krankenanstalten Gilead gGmbH und des Ev. Johannes-Krankenhauses gegründet. Gesellschafter des Krankenhauses sind die v. Bodelschwinghschen

Stiftungen Bethel, die zu den großen diakonischen Einrichtungen Europas zählen. Die Krankenhaus Mara gGmbH ist eine Schwestergesellschaft des EvKB. Es ist ein Fachkrankenhaus der v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel. Die Geschäftsführung und alle weiteren Zuständigkeiten innerhalb der Verwaltung liegen beim EvKB.

Tatsächlich ist unsere Geschichte sehr viel älter. Wir versorgen seit 1867 Patienten. Geprägt wurde und wird unsere Arbeit dabei durch unseren diakonischen Träger, die v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel. Früher waren die Diakonissen mit Haube und Tracht sichtbares Zeichen unserer Werte. Heute ist dieses äußere Merkmal verschwunden, dennoch sind unsere christlichen Wurzeln weitergewachsen und weiter spürbar. Die Ganzheitlichkeit in der Pflege und Medizin, in der Begegnung mit unseren Patienten und ihren Angehörigen wird deshalb immer die höchste Maxime unseres Handelns sein. Darauf sind wir stolz. Aus dieser Tradition heraus charakterisieren wir unseren Auftrag mit drei Kernworten:

menschlich.

Menschlich beschreibt unsere diakonische Arbeit. In der Tradition der v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel sind wir für unsere Patienten und ihre Angehörigen auch in den schwierigsten Lebenssituationen da. Unser Anspruch ist ein menschlicher Umgang mit Patienten und unter Kolleginnen und Kollegen, gekennzeichnet von christlicher Nächstenliebe und Toleranz. Dabei stehen wir besonders Menschen zur Seite, die es schwer haben für sich einzustehen.

führend.

Als eines der größten Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen bieten wir in unseren 30 Fachabteilungen in der Breite und Spitze herausragende medizinische Leistungen. Dafür steht unter anderem unser fachübergreifendes Neurozentrum, das mit über 500 Betten gebündeltes Spezialwissen bietet.

kompetent.

Eine Vielzahl hervorragender Spezialisten, von habilitierten Medizinern über die examinierten Krankenpflegekräften bis hin zu erfahrenen Therapeuten, Ethikern

und Seelsorgern, sorgen wir für fachliche Expertise auf höchstem Niveau. Unsere Erfahrung und unser Know-how sollen Ihrer Gesundheit zugutekommen.

1. Ziel dieses Gleichstellungsplans

Ziel ist die tatsächliche Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit in allen Bereichen nachhaltig zu verankern.

Das EvKB verpflichtet sich zu:

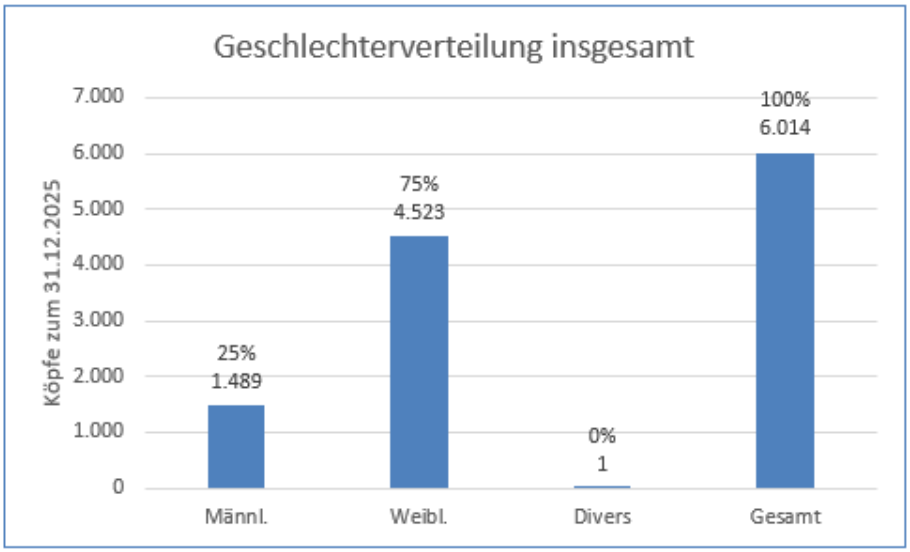
- Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Alter, Herkunft, Religion, Behinderung oder sozialem Hintergrund.
- Förderung von Diversität als Qualitätsmerkmal moderner Gesundheitsversorgung.
- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflegeverantwortung.
- Geschlechtergerechter Personalentwicklung.
- Transparenz bei Auswahl-, Karriere- und Vergütungsprozessen.
- Prävention von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung.
- Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

2. Situationsanalyse

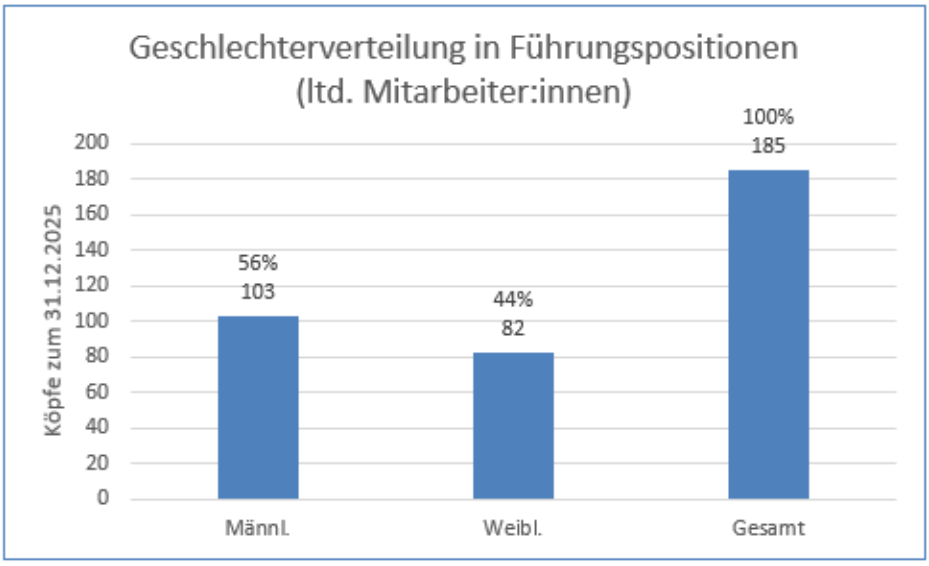
Für die laufende Planungsperiode wird eine jährliche Datenerhebung durchgeführt. Die folgenden Statistiken werden jährlich nach Vorlage der abschließenden Bearbeitung durch das Personalmanagement aktualisiert. Die Datenlage zeigt, dass die Erfolge der in den vergangenen Jahren eingeleiteten Maßnahmen bereits ablesbar sind.

Auswertungsstand der hier eingefügten Daten ist der 31.12.2025.

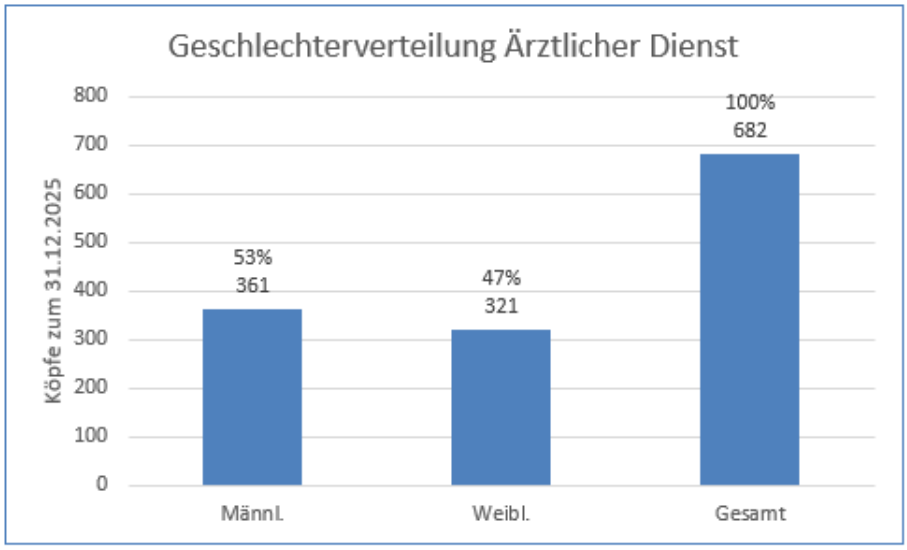
Zu analysieren ist jährlich die generelle Geschlechterverteilung in der Gesamtheit:



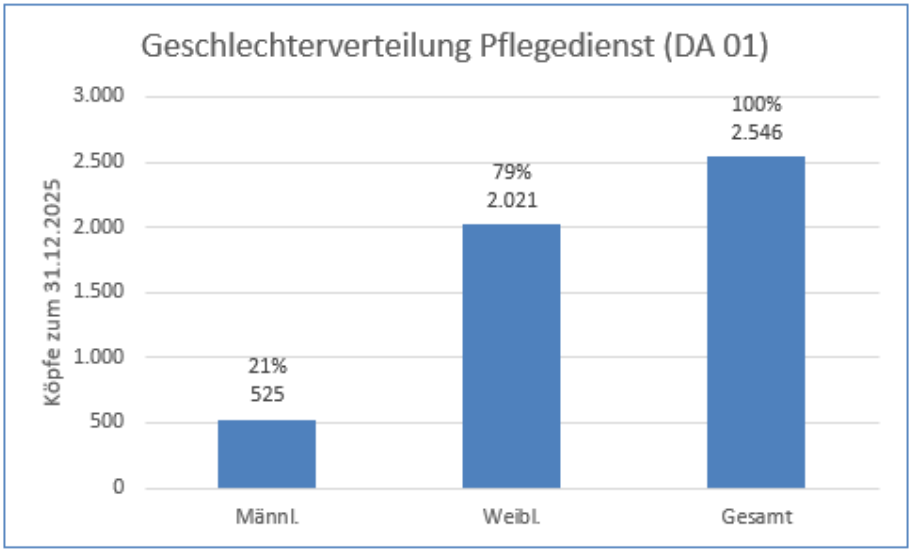
Der Anteil an Frauen in Führungspositionen konnte bereits in der Vergangenheit auf 44 % gesteigert werden:



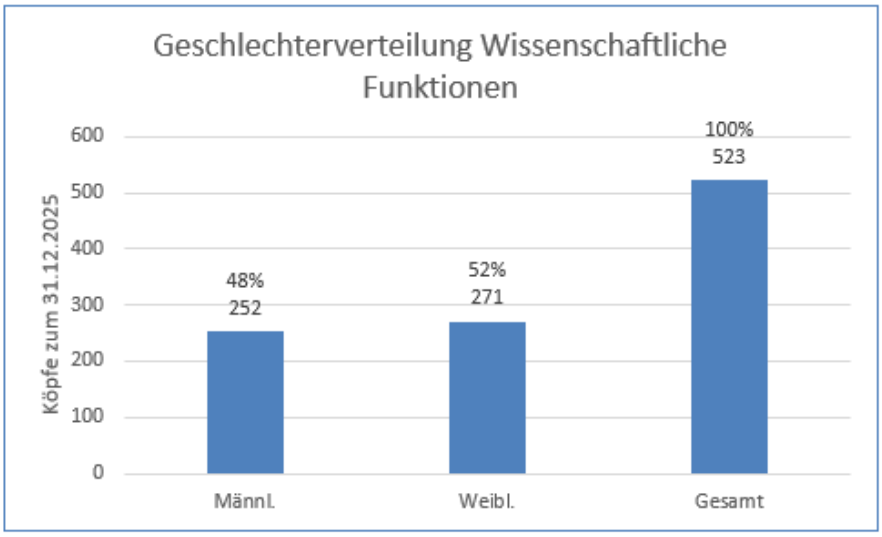
In der Geschlechterverteilung des Ärztlichen Dienstes zeigt sich der deutschlandweite Trend, dass bereits 47% Frauen im Ärztlichen Dienst arbeiten.



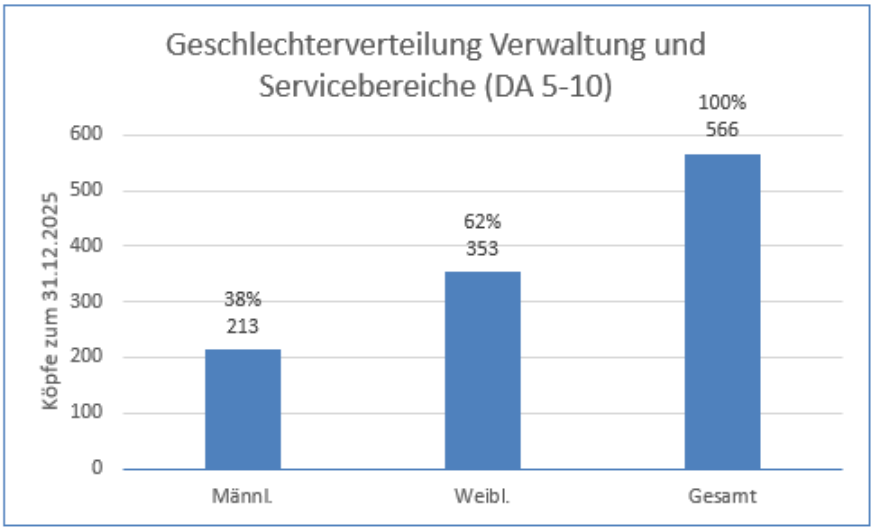
In der Pflege ist historisch die Förderung von männlichen Kollegen im Fokus. Da die Pflege die größte Berufsgruppe im Krankenhaus ist, prägt diese auch in Zukunft die Gesamtzahl der Mitarbeiterschaft.



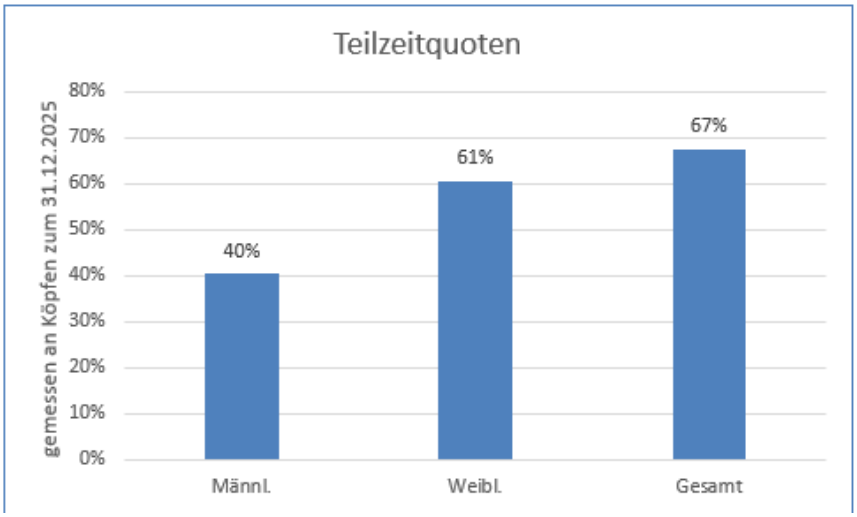
Aufgrund der Bildung des Universitätsklinikums Ostwestfalen Lippe im Jahr 2020 wurde bereits in der jungen Universitätsprägung auf eine paritätische Geschlechterverteilung erfolgreich geachtet.



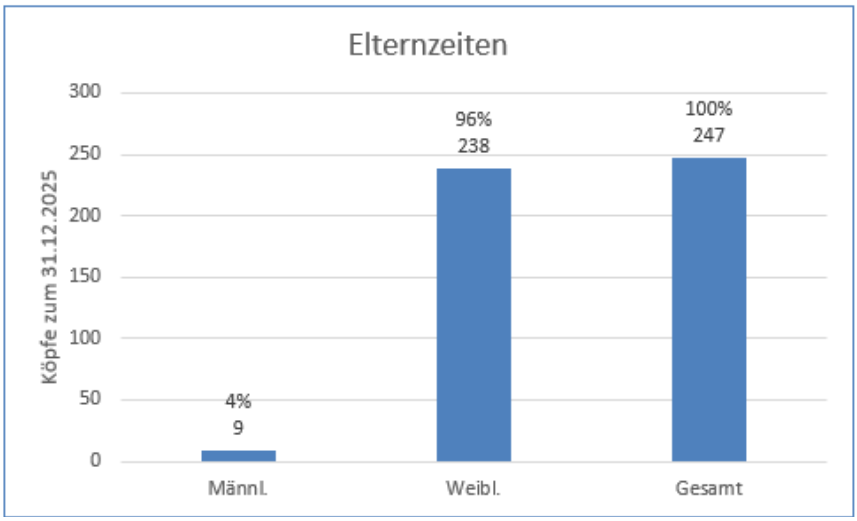
In der Verwaltung arbeiten historisch geprägt viele Frauen. Bereiche wie Sekretariate und der Schreibdienst verändern sich aber zunehmend durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz in Arbeitsabläufen. Klassische Berufsbilder, die somit von Frauen angestrebt wurden, unterliegen dem technischen Wandel.



Themen der Work-Life-Balance sind auch im Krankenhaus angekommen. Viele Mitarbeitende entscheiden sich für eine Teilzeittätigkeit in der Familienphase, aber auch wenn die Eltern pflegebedürftig werden. Diese Entwicklung begleiten wir als Arbeitgeber weiterhin positiv.



Wie im deutschlandweiten Trend entscheiden sich wenige Männer bis dato für die Inanspruchnahme von Elternzeiten. Durch die Veränderung der Bedingungen des Elterngeldes, ist in der Zukunft in den Bereichen der Inanspruchnahme von Elternzeiten von männlichen Kollegen mit einer Stagnation zu rechnen.



Die Gesamtheit der Statistiken zeigt, dass wir in vielen Bereichen bereits gute Erfolge erzielen konnten.

3. Strategische Ziele bis 2030

3.1 Anteil von Frauen in Führungspositionen

Führungspositionen werden über Jahre besetzt. Durch die Auswirkungen des demografischen Wandels stehen eine Vielzahl von Nachbesetzungsprozessen an.

Kennzahl

Erreichung und Verstetigung von mindestens 45 % Frauenanteil in oberen und mittleren Führungsebenen.

Maßnahmen

- Verpflichtende Berücksichtigung qualifizierter Bewerberinnen bei Auswahlverfahren.
- Einführung eines Talentpools für weibliche Nachwuchsführungskräfte.
- Mentoringprogramm für Ärztinnen, Wissenschaftlerinnen und Pflegeführungskräfte.
- Führungskräfteschulungen zu unbewussten Vorurteilen.

3.2 Geschlechtergerechte Karriereentwicklung

Maßnahmen

- Verstetigung von transparenten Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren.
- Weiterentwicklung und Evaluierung der standardisierten Auswahlgespräche.
- Förderung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld.
- Unterstützungsangebote für Habilitationen und Professuren in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld.

- Gezielte Förderprogramme für Nachwuchsmedizinerinnen durch enge Individualisierte Mentorenprogramme.

Erfolgskriterium

- Gleich hohe Teilnahmequoten aller Geschlechter an Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

3.3 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Maßnahmen

- Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle.
- Ausbau mobiler Arbeitsmöglichkeiten in geeigneten Bereichen.
- Förderung von Jobsharing-Modellen in Führungspositionen.
- Unterstützung bei Kinderbetreuung und Ferienbetreuung.
- Informationsangebote für Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung.
- Verbesserte Wiedereinstiegsprogramme nach Elternzeit.

Zielkennzahl

- Steigerung der Rückkehrquote nach Elternzeit auf über 95 %.
- Erhöhung des Anteils männlicher Beschäftigter in Elternzeit.

3.4 Entgeltgerechtigkeit

Maßnahme

Regelmäßige Analyse der Entgeltstrukturen zur Identifikation möglicher geschlechtsbezogener Vergütungsunterschiede mit Berichterstattung an die Geschäftsführung.

Generell:

Durch die Anwendung zum Beispiel der AVR DD ist eine gerechte Vergütung bereits in Umsetzung. Der Nachweis gleichwertiger Vergütung bei

vergleichbaren Tätigkeiten ist somit gegeben. Dennoch werden die Regelungen regelhaft wie oben beschrieben analysiert.

3.5 Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld

Maßnahmen

- Einrichtung einer unabhängigen Vertrauens- und Beschwerdestelle.
- Mitteilung bereits in Onboarding über die bestehenden klaren Verfahrenswege bei Diskriminierung und Belästigung.
- Regelmäßige Sensibilisierungsschulungen gerade um für unbewusste Vorurteile eine Sensibilisierung zu erreichen (unconscious bias).
- Verankerung des Themas in der Führungskräfteentwicklung in Programm „Wir führen".
- Null-Toleranz gegenüber Diskriminierung und sexueller Belästigung.

3.6 Inklusion und Barrierefreiheit

Das EvKB verfolgt bereits den Anspruch einer barrierefreien Teilhabe und orientiert sich an den gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und darüber hinaus.

Maßnahmen

- Barrierefreie Arbeitsplätze.
- Förderung inklusiver Beschäftigung.
- Regelmäßige Prüfung der digitalen Barrierefreiheit.
- Sensibilisierung von Führungskräften für Inklusionsfragen.

4. Maßnahmenplan

Maßnahme	Zeitraum	Verantwortliche
Personalstrukturanalyse	jährlich	Personalmanagement
Gleichstellungsbericht	jährlich	Gleichstellungsbeauftragte/ Personalmanagement
Mentoringprogramm	jährlich	Personalentwicklung, für neue Führungskräfte
Führungskräfte-Schulungen	jährlich	Personalentwicklung
Entgeltanalyse	jährlich	HR-Controlling
Vereinbarkeitsmaßnahmen	fortlaufend	Geschäftsführung und HR

5. Organisation und Verantwortlichkeiten

Geschäftsführung

- Strategische Gesamtverantwortung.
- Bereitstellung personeller und finanzieller Ressourcen für zum Beispiel Auswertung, Evaluation sowie Weiterentwicklung anhand der sich entwickelnden Daten.

Gleichstellungsbeauftragte

- Beratung
- Monitoring

- Berichterstattung
- Mitarbeit in Auswahlverfahren

Führungskräfte

- Umsetzung der Ziele im Verantwortungsbereich
- Förderung chancengerechter Personalentwicklung

Personalmanagement

- Datenerhebung
- Evaluation
- Unterstützung der operativen Umsetzung und Weiterentwicklung von zum Beispiel Bewerbungsprozessen

6. Evaluation

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird jährlich überprüft anhand von:

- Geschlechterverteilung auf allen Hierarchieebenen
- Einstellungs- und Beförderungsquoten
- Teilzeit- und Elternzeitnutzung
- Beschwerden

Nach Ablauf der Planungsperiode wird ein Gesamtbericht erstellt und der Gleichstellungsplan fortgeschrieben.

7. Resümee

Das Evangelische Klinikum Bethel sowie das Krankenhaus Mara fördert eine Unternehmenskultur, die Respekt, Vielfalt und Chancengerechtigkeit als zentrale Werte versteht. Gleichstellung wird als Führungsaufgabe und gemeinschaftliche

Verantwortung aller Beschäftigten verstanden. Mit diesem Gleichstellungsplan verpflichtet sich das EvKB sowie das Krankenhaus Mara, die Gleichberechtigung weiterhin nachhaltig zu stärken und ein attraktiver, familienfreundlicher sowie diskriminierungsfreier Arbeitgeber zu sein.

Bielefeld, August 2026

gez. Thorsten Kaatze

Vorsitzender Geschäftsführer
Evangelisches Klinikum Bethel gGmbH
UK OWL der Universität Bielefeld

Geschäftsführer
Krankenhaus Mara gGmbH
UK OWL der Universität Bielefeld

gez. Dr. Matthias Ernst

Geschäftsführer
Evangelisches Klinikum Bethel gGmbH
UK OWL der Universität Bielefeld

Vorsitzender Geschäftsführer
Krankenhaus Mara gGmbH
UK OWL der Universität Bielefeld